



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Dissídio Coletivo de Greve 0000441-94.2024.5.08.0000

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: JOSE EDILSIMO ELIZIARIO BENTES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/04/2024

Valor da causa: R\$ 20.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SIND DOS TRAB DO SETOR PUBLICO AGROPECUARIO E FUND DO EST DO PA

ADVOGADO: WESLEY LOUREIRO AMARAL

ADVOGADO: MEIRE COSTA VASCONCELOS

ADVOGADO: MARCIA MARIA TEIXEIRA CIUFFI

SUSCITADO: EMPRESA DE ASSIST TECNICA E EXT RURAL DO ESTADO DO PARA

ADVOGADO: LARISSA CAVALCANTE MOREIRA

ADVOGADO: ROBERT SOUZA DA ENCARNACAO

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Gab. Des. Eliziário Bentes

PROCESSO nº 0000441-94.2024.5.08.0000 (DCG)

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO
AGROPECUÁRIO E FUNDIÁRIO DO PARÁ - STAFPA**

ADVOGADO: WESLEY LOUREIRO AMARAL (OAB: PA010999)

ADVOGADA: MEIRE COSTA VASCONCELOS (OAB: PA008466)

ADVOGADO: MARCIA MARIA TEIXEIRA CIUFFI (OAB: PA006302)

**SUSCITADA: EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO
DO PARÁ - EMATER-PA**

ADVOGADA: LARISSA CAVALCANTE MOREIRA (OAB: PA27050)

ADVOGADO: ROBERT SOUZA DA ENCARNAÇÃO (OAB: PA015338)

**DIREITO COLETIVO E PROCESSUAL DO TRABALHO.
DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE CUMULADO COM
REIVINDICAÇÃO DE NATUREZA ECONÔMICA.
DISPENSÁVEL O PRESSUPOSTO PROCESSUAL DO "COMUM
ACORDO". ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE
NÃO EVIDENCIADO NOS AUTOS DO PROCESSO. DESCONTOS
DOS DIAS PARADOS NOS SALÁRIOS, EM RAZÃO DO
MOVIMENTO GREVISTA - POSSIBILIDADE. REAJUSTE
SALARIAL.**

1. A jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o movimento grevista supera a exigência do comum acordo para a instauração da instância, prevista no art. 114, § 2º, da Constituição brasileira, de modo que os dissídios coletivos de greve ou de natureza mista devem ser examinados pela Justiça do Trabalho, que decidirá o conflito, ante disposto nos arts. 8º da Lei 7.783/89 e 114, § 3º, da Constituição brasileira. Esse entendimento há muito vem sendo adotado pela Egrégia Seção Especializada I deste Egrégio Tribunal;

2. O entendimento do STF e da jurisprudência pacificada do C. TST é no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho, por motivo de greve, como regra geral, permite o desconto dos dias parados, exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, tais como, paralisação motivada por atraso do pagamento de salários; realização de lockout; más condições de trabalho; etc. No caso concreto, a situação não se enquadra em



quaisquer das exceções descritas na jurisprudência destacada na r. decisão acima transcrita, pelo que não há como se impor à empresa demandada que "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024";

3. A Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, em seu art. 13, veda a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços, no acordo ou convenção e no dissídio, coletivos. Diante disso, tomando-se por parâmetro a inflação acumulada no período dos doze meses anteriores à data base da categoria profissional, determina-se o reajuste dos salários dos empregados e empregadas da EMATER-PA no percentual fixado na cláusula 3ª, a incidir sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2023.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Dissídio Coletivo de Greve**, em que figuram, como suscitante e suscitada, as partes acima identificadas.

O **Sindicato dos Trabalhadores do Setor Público Agropecuário e Fundiário do Estado do Pará - STAFPA**, no dia 3/4/2024, ajuizou Dissídio Coletivo de Greve, "com pedido de tutela cautelar de urgência", cumulado com reivindicações econômicas, informando que, "desde abril de 2023, a empresa demandada se recusa a negociar coletivamente com a categoria profissional" para a celebração de acordo coletivo de trabalho a vigorar no período de maio de 2023 a abril/2024.

Acrescenta que "a observância da data base e dos direitos previstos no ACT 2021/2022 E SEUS TERMOS ADITIVOS, observa exatamente o que se determinou no julgamento do TEMA 1046 no E.STF, razão pela qual devem ser mantidas a data base e dos direitos previstos no ACT 2021/2022 E SEUS TERMOS ADITIVOS, sem a necessidade de protesto judicial, conforme negociado pelas partes".

Alega que, ante a ausência de êxito nas tentativas de negociação, inclusive com a intermediação do Ministério Público do Trabalho, "não restou outra solução que não fosse a deflagração de novo movimento de greve, o que foi levado a efeito em assembleia geral extraordinária permanente ocorrida em 20/03/2024, como se comprova em ata de assembleia que ora se junta", tendo



sido a EMATER-PA devidamente comunicada, em 21/03/2024, "da decisão dos trabalhadores de iniciarem a greve por tempo indeterminado, a partir do dia 25 de março de 2024, como se comprova pelo Ofício nº 28/2024, enviado pelo demandante e recebido pelo demandado em 21/03/2024".

Diz, ainda, que os salários dos trabalhadores possuem evidente natureza alimentar, pelo que "não podem suportar o desconto dos dias de greve, por ato exclusivo da demandada, sem a chancela da via legal, que é o dissídio de greve".

Defende a tese de "violação à Constituição Federal/88, em especial aos artigos 9º, 114, II da Constituição Federal/88, e literalmente afronta o disposto no *Caput* do Art. 7º da lei 7.783/89!", e pede a concessão de liminar, determinado-se que a empresa suscitada "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024, e de ter como faltas injustificadas as decorrentes desta paralisação, até julgamento final da greve".

Em sede de tutela definitiva pede a confirmação da tutela de urgência, a declaração da não abusividade do direito de greve e a aprovação da proposta de norma coletiva de trabalho, inclusive, as reivindicações econômicas apresentadas.

Juntou aos autos do processo o último acordo coletivo de trabalho da categoria profissional, que vigorou no período de 1º/5/2021 a 30/4/2022 e termo aditivo (ID's 8f246d4 e fb319fd), bem como a proposta de norma coletiva a vigorar no período de 1º de maio/2023 a 30 de abril de 2024 (ID. 708af6e).

Por meio da decisão de ID. 2077A46, foi indeferido o pedido liminar.

A empresa demandada apresentou **contestação** (ID. D843cae), suscitando a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito, alegando para isso, os seguintes motivos: inexistência de comum acordo para a propositura do dissídio coletivo; inexistência de aprovação da assembleia geral da categoria; ausência de identificação dos empregados que integram a categoria profissional na assembleia de aprovação da proposta de acordo coletivo; necessidade de participação do representante do Estado do Pará na negociação do dissídio coletivo; inexistência de comprovação de pauta de reivindicações sindicais (de forma clausulada e fundamentada). No mérito, impugna a proposta apresentada pelo demandante quanto à cláusula econômica. Defende a tese de abusividade da greve e apresenta contraproposta para o acordo coletivo quanto às cláusulas sociais.

As partes apresentam razões finais ID. 47C2b04 (EMATER-PA) e ID. 03Afd68 (Sindicato).



O Ministério Público do Trabalho, no parecer de ID. 5fe7990, opinou pela rejeição da preliminar extinção do processo por ausência de comum acordo; pelo julgamento do mérito do dissídio coletivo e pela procedência parcial dos pedidos, consoante a fundamentação apresentada.

Fundamentação

Admissibilidade.

A Empresa de Assistência Técnica E Extensão Rural do Estado Do Pará - EMATER-PA, em contestação, argui a **preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito**, alegando para isso, os seguintes motivos:

1) Da inexistência de "comum acordo".

A empresa suscitada, em síntese, defende a tese de que "deve ser extinto o presente feito, sem resolução do mérito, em razão da inexistência de comum acordo para o ajuizamento do presente dissídio, que tem por finalidade estabelecer cláusulas econômicas, nos moldes do art. 114, §2º da CF/88, c/c art. 485, IV do CPC" (ID. D843cae).

Analiso.

Trata-se de ação de dissídio coletivo de natureza mista (de greve e econômica), por meio do qual o Sindicato suscitante pretende a declaração de não abusividade do direito de greve, assim como a aprovação da proposta de norma coletiva de trabalho, inclusive, as reivindicações econômicas apresentadas.

O entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho é o de que **o movimento grevista supera a exigência do comum acordo para a instauração da instância, prevista no art. 114, § 2º, da Constituição brasileira de 1988, de modo que os dissídios coletivos de greve ou de natureza mista devem ser examinados pela Justiça do Trabalho, que decidirá o conflito, ante disposto nos arts. 8º da Lei 7.783/89 e 114, § 3º, da Constituição brasileira de 1988**. Eis aqui alguns precedentes:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 . 1. ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE. A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos abraçou o entendimento de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora não tenha extirpado o poder normativo definitivamente da Justiça do Trabalho, fixou a necessidade do mútuo



consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Porém, havendo greve, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), cabendo à Justiça do Trabalho decidir sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região deferiu, parcialmente, a tutela de urgência requerida pelo Sindicato Patronal para garantir a prestação de transporte coletivo urbano, no percentual de 80%, enquanto perdurasse a greve. Além disso, a compensação dos dias parados foi objeto de acordo entre as partes. **É incontroversa, portanto, a efetiva deflagração de greve pela categoria profissional, o que torna desnecessário o mútuo consenso para a apreciação, pela Justiça do Trabalho, das reivindicações.** Recurso ordinário desprovido, no aspecto. 2. (...) 3. REAJUSTE SALARIAL. CLÁUSULA REMANESCENTE. O entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representativas. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, ao analisar a reivindicação, o Tribunal Regional determinou a aplicação do índice de 7,5% de reajuste salarial, o qual representa um montante um pouco inferior ao INPC acumulado no período dos 12 meses anteriores, que foi de 7,59111% (fonte: IBGE). A decisão recorrida, portanto, não se afasta dos parâmetros comumente adotados por esta SDC/TST na solução de tal controvérsia. Nesse contexto, encontrando-se a decisão do Tribunal Regional em consonância jurisprudência desta Corte, deve ser desprovido o apelo. Recurso ordinário desprovido" (ROT-379-59.2021.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 23/04/2024).

AGRAVO INTERNO. EFEITO SUSPENSIVO A RECURSO ORDINÁRIO. REQUISITO DO COMUM ACORDO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. 1. Não merece provimento o Agravo Interno quando as razões apresentadas não conseguem invalidar os fundamentos expendidos na decisão mediante a qual se indeferiu o pedido de efeito suspensivo a Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. 2. **O posicionamento adotado pelo Tribunal Regional, no sentido de que a instauração do Dissídio Coletivo, suscitado em decorrência da greve, afasta a obrigatoriedade de que haja comum acordo entre as partes, encontra-se em consonância com a jurisprudência sedimentada no âmbito deste Tribunal Superior.** 3. (...) Agravo Interno a que se nega provimento. **CLÁUSULAS PREVISTAS NA NORMA COLETIVA AUTÔNOMA PREEXISTENTE. ULTRATIVIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO.** A decisão agravada revela consonância com a jurisprudência sedimentada no âmbito deste Tribunal Superior, no sentido de que a manutenção de condições preexistentes pelo exercício do poder normativo não implica ultratividade da norma coletiva. Agravo Interno não provido. **PRAZO DE VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS.** 1. De acordo com o Precedente Normativo n.º 120 da Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior, "a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência". 2. Nesse contexto, a fixação, pela Corte regional, da vigência das cláusulas sociais pelo prazo de quatro anos, evidencia estrita obediência à disposição legal e ao entendimento consagrado no Precedente Normativo n.º 120 da SDC desta Corte superior. 3. A egrégia Sessão Especializada em Dissídios Coletivos tem firme jurisprudência no sentido de que não há falar em julgamento extra ou ultra petita em dissídio coletivo, ante o que dispõe o artigo 858, "b", da CLT. 4. Agravo Interno a que se nega provimento. REAJUSTE



SALARIAL. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ÍNDICE APLICÁVEL. 1. Uma vez não alcançada a composição de forma direta entre empregado, empregador e os sindicatos representativos das categorias, incumbe a esta Justiça Especializada, quando instada por meio de Dissídio Coletivo e no exercício do poder normativo, definir o percentual de reajuste salarial, conforme preceitua o artigo 766 da CLT. 2. A jurisprudência pacífica da SDC do TST direciona-se no sentido de que o índice a ser utilizado no reajustamento de salários deve ser ligeiramente inferior ao INPC do mesmo período. Precedentes. 3. Agravo Interno a que se nega provimento. **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL IRRESTRITA.** A alegação do agravante, circunscrita à necessidade de explicitação do direito de oposição para se conferir validade à cláusula impositiva da contribuição assistencial irrestrita, constitui inovação recursal, porquanto suscitada apenas nas razões do presente Agravo Interno, não se revelando apta a ensejar a complementação da Petição Inicial do presente feito. Agravo Interno a que se nega provimento" (ES-1000675-18.2023.5.00.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, null, DEJT 20/05/2024).

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA SUSCITADA EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE E DE NATUREZA ECONÔMICA, AJUIZADO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. REJEIÇÃO NA ORIGEM DA PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO PARA A INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO. DISPENSÁVEL A OBSERVÂNCIA DO PRESSUPOSTO PROCESSUAL CONSTITUCIONAL EM CASO DE DEMANDA COLETIVA MISTA. Trata-se de ação de dissídio coletivo de greve cumulado com o de natureza econômica, instaurada pelo Sindicato dos empregados, em face da empresa recorrente. O eg. TRT de origem afastou a preliminar de falta de mútuo consentimento arguida pela ré, esclarecendo expressamente que se trata de demanda mista. **A decisão recorrida se encontra de acordo com a Carta Magna, a lei de greve regente da matéria e a jurisprudência dominante desta Corte, porque o ajuizamento desta representação coletiva de natureza mista não se submete à observância do requisito do comum acordo. Os arts. 114, § 3º, da Constituição Federal e 7º, in fine, e 8º da Lei nº 7.783/89 estabelecem a competência da Justiça do Trabalho para, quando provocada, decidir o conflito coletivo de greve, apreciando a procedência ou não das reivindicações motivadoras do movimento paretista. In casu, cuida-se de dissídio coletivo de natureza mista, o que torna dispensável a observância do referido pressuposto processual constitucional. Precedentes desta colenda Seção Especializada.** Recurso ordinário conhecido e desprovido (...)" (ROT-1002714-02.2021.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/02/2023).

I) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO OBREIRO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA MISTA (GREVE E ECONÔMICA) - AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO (CF, ART. 114, § 2º) - PRESCINDIBILIDADE - RETORNO DOS AUTOS AO REGIONAL DE ORIGEM PARA APRECIÇÃO DO DISSÍDIO - PROVIMENTO. 1. **A jurisprudência pacificada da SDC desta Corte segue no sentido de que o movimento paretista suplanta a exigência do comum acordo para a instauração da instância, prevista no art. 114, § 2º, da CF, de modo que os dissídios coletivos de greve ou de natureza mista devem ser examinados pela Justiça do Trabalho, em face do disposto nos arts. 8º da Lei 7.783/89 e 114, § 3º, da CF.** 2. O TRT da 8ª Região, apreciando o dissídio coletivo de natureza mista (greve e econômica), decidiu: a) julgar extinto sem resolução do mérito, o dissídio coletivo de natureza econômica, nos termos do art. 485, IV, do CPC, ante a ausência do comum acordo, prevista no art. 114, § 2º, da CF; b) declarar a não abusividade do movimento paretista, porquanto atendidos os requisitos indispensáveis ao regular exercício do direito de greve, previstos na Lei 7.783/89. 3. In casu, como a decisão recorrida foi proferida em desalinho à jurisprudência e à lei, tem-se que o apelo merece ser provido para, afastada a exigência do comum acordo, determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de apreciar o dissídio coletivo. Recurso ordinário provido (...)" (ROT-612-56.2021.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 22/08/2022).

A Seção Especializada I deste Egrégio Tribunal há muito tempo vem seguindo esse entendimento, do que é exemplo o aresto, cuja ementa abaixo se transcreve:



I - DISSÍDIO DE NATUREZA MISTA. É pertinente coexistirem dissídio coletivo de greve e dissídio de natureza econômica, mesmo com diferentes naturezas jurídicas. Decisão majoritária, vencido o Relator. II - (...) **V - INCONSTITUCIONALIDADE. DICÇÃO "DE COMUM ACORDO"** (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO). Quando se trata de dissídio coletivo de natureza mista (de greve e de natureza econômica), não há que se falar em possível inconstitucionalidade da dicção "de comum acordo" do art. 114, §2º, da Constituição, porque não se aplica a essa espécie de dissídio "misto". Decisão majoritária, vencido o Relator. VI - (...). (Seção Especializada I, Relator: Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho, Julgamento: 26/6/2017).

Assim, considerando a jurisprudência acima destacada e transcrita, **proprio o afastamento da exigência do "comum acordo"**, considerando a natureza deste dissídio.

2 - Da inexistência de aprovação da assembleia geral da categoria (Art. 612 da CLT e OJ-SDC e OJ-SDC 13 E 21 DO TST). Da ausência de identificação dos empregados que integram a categoria profissional na assembleia de aprovação da proposta de acordo coletivo. Da inexistência de lista de presença e da assinatura dos participantes.

Alega a empresa suscitada que "mesmo depois de canceladas as orientações jurisprudenciais 13 e 21 da SDC do TST, ainda permanece pacífico naquela corte superior o entendimento de que a instância em dissídio coletivo só pode ser instaurada depois da autorização da assembleia da categoria, observado o quórum previsto no artigo 612 da CLT".

Afirma que "a parte demandante não comprovou o disposto no artigo 4º, § 1º da Lei de Greve (Lei nº 7.783/89), que prevê as formalidades essenciais na convocação da assembleia geral, tampouco sobre a verificação de quórum mínimo para início dos trabalhos, e não aguardou o fim das negociações para então adotar-se o movimento paredista".

Diz, ainda, que as "Atas de Assembleia (ID's: e6b5975; 3c822dd) juntadas aos autos, bem como a Convocação apresentada, referem-se tão somente a aprovação da proposta de acordo coletivo, mas não da deliberação e autorização para instaurar a presente ação de dissídio".

Pede que seja acolhida a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito.

Analiso.

A Lei nº 7.783/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, estabelece, em seu art. 4º e § 1º, o seguinte:



Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

A Assembleia geral extraordinária foi convocada regularmente, observando as previsões contidas nos artigos os arts. 12, § 4º, e 14, § 2º, do estatuto social da entidade sindical demandante (ID. Fe40bad), tanto em relação ao prazo mínimo para a realização da reunião, a partir da data da convocação - 8 (oito) dias -, quanto ao *quorum* de deliberação (por maioria simples, com qualquer número de associados presentes, em segunda convocação), consoante se verificada das cópias dos editais (ID. b8349e1 e ID. 53D76d6) e das atas das Assembleias gerais extraordinárias (ID. E6b5975 e ID. 3C822dd), juntadas aos autos do processo.

Por outro lado, ao contrário do que afirma a empresa suscitada, nas atas de Assembleias gerais consta, claramente, o registro das deliberações que autorizam o Sindicato demandante à instaurar o dissídio coletivo, assim como à deflagrar e paralisar a greve. Além disso, também constam as listas de presença, com identificação e assinatura dos empregados que participaram da reunião.

Rejeita-se, portanto, o pedido de extinção do processo sem resolução do mérito, sob esses fundamentos.

3. Da inexistência de comprovação da pauta de reivindicações sindicais na ata de assembleia geral. Da ausência de apresentação, de forma clausulada e fundamentada, das reivindicações da categoria.

Pede, ainda, a empresa demandada, que seja declarada a extinção do processo sem resolução do mérito, ante a "a ausência de comprovação de registro em Ata da Assembleia Geral da pauta de reivindicações da categoria profissional, cláusula por cláusula", fundamentando-se nas orientações jurisprudenciais nº 8 e 32 da SDC do C. TST.

Analiso

Da simples leitura das atas das assembleias gerais extraordinárias juntadas aos autos, verifica-se o registro da pauta de reivindicações da categoria profissional representada pelo sindicato demandante, com apresentação da proposta de acordo coletivo de trabalho, cláusula por cláusula (ID. e6b5975, ID. 3C822dd e ID. 424e06d).



Além disso, da petição inicial da ação de dissídio coletivo de greve, verifica-se que todas as cláusulas da proposta apresentada pelo sindicato demandante estão fundamentadas.

Rejeita-se o pedido de extinção do processo sem resolução do mérito.

Mérito.

Do pedido de declaração de abusividade do direito de greve.

A empresa demandada, em contestação, pede que seja declarada a abusividade do direito de greve, por violação ao art. 3º da Lei nº 7.783/89.

Alega que "a paralisação tem objetivo eminentemente econômico, haja vista que todos os fundamentos estão sendo analisados pela Administração Pública Estadual (PGE e SEPLAD), entretanto, não da forma esperada pela parte Demandante, o que por si só, não constitui motivo suficiente para deflagrar a greve".

Passemos ao exame.

De acordo com o art 3º da Lei nº 7.783/1989, "**Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho**".

No caso em análise, restou incontroverso nos autos do processo que todas as tentativas de negociação, inclusive com a intermediação do Ministério Público do Trabalho, não tiveram êxito, conforme atas de audiências de ID. 3Ed045a e ID. Bc2b9c7, juntadas com a petição inicial.

A própria demandada afirma, em contestação, que "desde o início das deliberações PA-MED 002147.2023.08.000/5, não foi possível chegar a um acordo entre as partes".

Além disso, a entidade sindical demandante encaminhou Ofício à **Empresa de Assistência Técnica E Extensão Rural do Estado do Pará - EMATER-PA**, informando sob dia e hora da paralisação, com a antecedência prevista na lei de greve, conforme documento de ID. 8ea122e.

Diante disso, entendo que foram observadas as normas contidas na Lei nº 7.783 de 28.6.1989, não se caracterizando o abuso de direito de greve de que trata o art. art. 14 dessa mesma lei.



Assim sendo, não há que se falar em abuso do exercício do direito de greve.

Da possibilidade, ou não, dos descontos dos salários dos dias parados, em razão do movimento grevista.

O sindicato demandante pediu a concessão de liminar para determinar que a empresa suscitada "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024, e de ter como faltas injustificadas as decorrentes desta paralisação, até julgamento final da greve".

Esse pedido foi indeferido, por meio da decisão de ID. 2077A46, mediante a seguinte fundamentação:

(...)

De acordo com o art. 300, do CPC, os pressupostos legais para a concessão de tutela de urgência, são: a) a probabilidade do direito (material); b) o perigo de dano; c) o risco ao resultado útil do processo.

Analizando a presença do primeiro pressuposto, temos, desde logo, uma questão que impede a probabilidade do direito: é o que dispõe o art. 7º, da Lei n. 7.783, de 28.6.1989, a lei de greve, segundo o qual, "**a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho**".

Como é sabido, na suspensão do contrato de emprego, não há trabalho e nem há pagamento de salário.

A propósito dessa matéria, destacamos o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), inclusive com manifestação da Seção de Dissídios Coletivos, entendendo que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, exceto nos casos em que o movimento é instaurado por atraso no pagamento de salário, descumprimento de instrumento normativo vigente, realização de lockout ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições de risco no ambiente de trabalho, conforme bem demonstram os seguintes precedentes:

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **GREVE. DESCONTO SALARIAL DO DIA PARALISADO.** TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. **O art. 7º da Lei nº 7.783/89 prevê que a participação em greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Assim, muito embora a greve seja direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados. Nesse sentido, o supracitado artigo permite o desconto dos dias de paralisação, independentemente de a greve ser abusiva ou não, uma vez que é dos participantes o risco de não receber o pagamento de salários nos dias em que não houvera prestação de serviços em razão de greve. Esse é, inclusive, o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Mandado de Injunção nº 670, no sentido de que a regra geral é de que a deflagração da greve implica suspensão do contrato de trabalho, não devendo ser pagos os dias de paralisação, salvo no caso em que a greve fora deflagrada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa de suspensão contratual. A Seção Especializada em Dissídios**



Coletivos desta Casa já pacificou seu entendimento neste mesmo sentido. Precedentes da SDC e de Turmas desta Corte. No caso dos autos, não se constata as referidas hipóteses excepcionais que justificariam o afastamento da premissa de suspensão do contrato de trabalho em virtude de greve, pelo que resta verificado que o e. TRT decidiu em desconformidade com a jurisprudência desta Corte, o que evidenciou a existência de transcendência política apta ao conhecimento e provimento do recurso de revista. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-RR-1041-97.2020.5.10.0001, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 16/12/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. GREVE. REGRA GERAL. **DESCONTOS SALARIAIS NOS DIAS DE PARALISAÇÃO. POSSIBILIDADE.** Na hipótese, o Regional, em primeiro lugar, corroborou o primeiro fundamento da sentença que julgou improcedente o pedido inicial por entender que, nos termos do artigo 678, inciso I, alínea 'a', da CLT e do Precedente Normativo nº 29 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, 'compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve', não havendo como a primeira instância trabalhista decidir originariamente a esse respeito, sendo a presente ação, ainda que de natureza metaindividual ou coletivo, via processual inadequada para tanto. O recurso de revista e o subsequente agravo de instrumento do sindicato autor não atacaram, de forma direta e específica, esse fundamento, atraindo o disposto na Súmula 422, item I, do TST. Ademais, o Regional também concluiu que não houve ilegalidade no desconto realizado no salário dos empregados que participaram de greve geral ocorrida em 30/6/2017, em razão do dia não trabalhado. **A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou-se no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, salvo nos casos em que a greve é deflagrada justamente por atraso no pagamento dos salários, realização de lockout ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições de risco no ambiente de trabalho (precedentes) ou, nos termos do artigo 7º, caput, da Lei nº 7.783/89, quando esse pagamento houver sido estabelecido por negociação coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.** No entanto, o quadro fático delineado pela Corteregional no caso não evidencia a ocorrência de nenhuma das hipóteses excepcionais admitidas pela jurisprudência, que, se motivadoras da paralisação dos serviços, justificariam a decretação do pagamento dos dias parados. Assim, não é mesmo passível de reforma a decisão regional que julgou improcedente o pagamento de salário relativo ao dia 30/06/2017, porquanto não foi evidenciada a conduta ilícita do reclamado ao efetuar os descontos salariais referentes ao período em que o contrato de trabalho esteve suspenso devido ao movimento grevista. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-931-82.2017.5.10.0008, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 26/11/2021).

Assim sendo, não tendo sido demonstrada a probabilidade do direito, não há como conceder a tutela de urgência pretendida.

Como se vê, o entendimento do STF e da jurisprudência pacificada do C. TST é no sentido de que a **suspensão do contrato de trabalho, por motivo de greve, como regra geral**, permite o desconto dos dias parados, **exceto** quando a questão é negociada entre as partes ou **em situações excepcionais**, tais como, paralisação motivada por atraso do pagamento de salários; realização de lockout; más condições de trabalho; etc.

No caso concreto, a situação não se enquadra em quaisquer das exceções descritas na jurisprudência destacada na r. decisão acima transcrita.

Assim sendo, ainda que não tenha havido abuso no exercício do direito de greve, **proponho que seja mantida a decisão que indeferiu o pedido liminar**, no sentido de que a



empresa demandada "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024".

Das reivindicações de ordem econômica e sociais.

O Sindicato suscitante afirma, inicialmente, que "todos os direitos previstos na norma coletiva imediatamente anterior da categoria, estão contidos na proposta encaminhada ao demandado, independentemente se estes direitos são conquistas sociais, adquiridos pelos editais de concurso público e em normas de pessoal, e por terem sido pagos por liberalidade em toda história para a categoria".

Esclarece que o pedido "é que o Poder Normativo seja exercitado pelo mínimo: deferindo salários de acordo com a inflação e mantendo as conquistas anteriores da categoria e o direito adquirido pelos editais de concurso público e normas de pessoal, e que estão previstos no acordo coletivo imediatamente anterior, de modo que a proposta possui como fundamentos o artigo 5º caput, inciso XXXVI, § 2º do artigo 114 todos da Constituição Federal/88".

Pois bem.

O acordo coletivo de trabalho anterior é ACT 2021/2022, cuja vigência, em princípio, foi estabelecida para o período de 1º/5/2021 a 30/4/2022 (ID. 8F246d4). Contudo, em abril de 2022 foi firmado um termo aditivo do referido acordo, estabelecendo, além de outras vantagens, a manutenção integral "de todas as cláusulas constantes do ACT 2021/2022 **vigente até a assinatura do ACT 2022/2023**"(ID. Fb319fd)- grifos nossos.

Ocorre que **não houve acordo coletivo de trabalho para o período de 2022/2023**. Portanto, ao contrário do que afirma a entidade sindical demandante, não existe um instrumento coletivo autônomo com vigência imediatamente anterior, o que afasta a possibilidade de se considerar cláusula preexistente na análise da presente ação de dissídio coletivo, que se refere-se ao período de 1º de maio/2023 a 30 de abril de 2024.

A Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Pará - EMATER-PA, por seu advogado presente na audiência de mediação perante o Ministério Público do Trabalho, doutor Robert Souza da Encarnação, em princípio, esclareceu que "as cláusulas sociais estão vigentes e o impasse está apenas nas cláusulas econômicas" (ID. 3Ed045a).

Entretanto, na audiência de mediação seguinte, o citado advogado informou que a posição da EMATER foi pela "inviabilidade do acordo nos termos propostos" e que



"acredita que as cláusulas sociais ficam prejudicadas sem análise das cláusulas econômicas" (ID. Bc2b9c7).

Em contestação a empresa demandada impugnou, em parte, as cláusulas da proposta base apresentada pelo sindicato demandante, argumentando que "somente poderiam se originar a partir de negociação entre as partes".

Diante disso, **rejeito, desde logo, a tese adotada pelo sindicato demandante** de que se trata de cláusula "prevista no acordo coletivo anterior devendo ser renovada com a mesma redação, o artigo 5º caput, inciso XXXVI, § 2º do artigo 114 todos da Constituição Federal/88", e passo a apreciar as cláusulas constantes da proposta-base de acordo coletivo de trabalho 2023/2024, apresentada na petição inicial (ID. 708Af6e), em confronto com a contraproposta apresentada pela EMATER-PA, na manifestação de ID. 0Cb02d7, conforme a seguir:

DA ABRANGÊNCIA DO ACORDO

CLÁUSULA PRIMEIRA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, abrangerá todos os empregados (as) da EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DO PARÁ, denominada EMATER-PARÁ, aqui representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO AGROPECUÁRIO E FUNDIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ, denominado STAFFPA.

PARÁGRAFO ÚNICO: As normas do presente Acordo não abrangem os trabalhadores contratados sob o regime temporário e por prazo determinado, bem como os cedidos à EMATER-PARÁ, por órgão da Administração Direta e Indireta da esfera Municipal, Estadual e Federal.

A EMATER-PA não se opõe aos termos da cláusula.

Defere-se o pedido.

DA VIGÊNCIA E DATA BASE

CLÁUSULA SEGUNDA: As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes até 30/04/2024, continuarão em vigor todas as Cláusulas estabelecidas neste Acordo Coletivo Trabalho, até que novo instrumento seja firmado".

A EMATER-PA não se opõe ao texto proposto no *caput*, mas "propõe a exclusão do parágrafo único da proposta apresentada pelo Sindicato, tendo em vista que o previsto no dispositivo condiz com o princípio da Ultratividade que no tocante à norma coletiva foi considerado inconstitucional pelo na ADPF nº 323 - STF".



De fato, o Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 323, declarou "a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas" (Plenário, Sessão Virtual de 20.5.2022 a 27.5.2022).

Tal entendimento está em consonância com o disposto no art. 614, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, segundo o qual, "**Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade**".

No caso concreto, como foi dito, o termo aditivo ao ACT 2021/2022 estabelece a manutenção integral "de todas as cláusulas constantes do ACT 2021/2022 vigente até a assinatura do ACT 2022/2023"(ID. fb319fd). Mas não houve acordo coletivo de trabalho para o período de 2022/2023, razão pela qual não há como se manter vigentes as cláusulas constantes do ACT 2021/2022, sob pena de violação ao preceito contido no art. 614, § 3º, da CLT, e de inobservância da decisão proferida na ADPF 323.

Defere-se o pedido apenas quanto à data base da categoria, considerando-se que a vigência será a da sentença normativa. Exclui-se o parágrafo único.

DO REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA: A EMATER-PARÁ concederá a todos os seus empregados (as) o reajuste salarial na ordem de 20% (vinte por cento) a partir de 1º de maio de 2023 sobre o salário base pago em 30 de abril de 2023, compensadas as antecipações salariais concedidas no mesmo período, exceto os reajustes concedidos a título de promoção, progressão funcional e implemento de término de curso.

A EMATER-PA impugnou a cláusula, nos termos seguintes:

"No que concerne ao percentual de reajuste salarial proposto, considerando manifestação da SEPLAD em relação aos impactos econômicos da proposta, torna-se inviável atender a proposta de reajuste salarial proposto pelo Sindicato".

Logo, a contraproposta apresentada pela empresa suscitada foi pela não concessão de reajuste salarial no período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.



O argumento adotado pela empresa demandada, em resumo, é que, como empresa pública estadual, não pode conceder qualquer reajuste, inclusive por força do Decreto nº 1.513 /2016, expedido pelo Estado do Pará, com o objetivo de conter gastos na Administração Pública.

Vejamos.

O Decreto nº 1.513/2016 do Estado do Pará "Estabelece medidas de contenção de gastos com pessoal e outras despesas correntes, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, e dá outras providências", não se referindo a empresas públicas, como é o caso da EMATER, que, de acordo com o art. 1º de seu estatuto social, é "dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio, autonomia administrativa e financeira (ID. E9b6130).

Ademais, essas medidas de contenção referem-se a despesas com a contratação e consultorias; participação de servidores em cursos, congressos, seminários; contratação de serviços de buffet, aquisição e locação de veículo, redução de consumo de materiais de expedientes, utilização de telefone fixo para telefone móvel, etc; além de outras temporárias, como a suspensão, por 12 (doze) meses de contratação de servidores temporários, nomeação de cargos comissionados, criação de cargos, empregos e funções, gratificação e adicionais, etc.

Portanto, tais restrições não podem servir de argumento para a EMATER se negar, ano após ano, a conceder pelo menos a recomposição salarial de seus empregados, de modo a garantir o poder aquisitivo dos salários, direito que lhes é assegurado constitucionalmente (art. 7º, IV, da Constituição brasileira de 1988).

Diante disso, afasta-se a argumentação adotada pela empresa demandada e defere-se o pedido de reajuste salarial.

Quanto ao percentual do reajuste, de acordo com o art. 13 da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, "é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços", em acordo ou convenção e no dissídio, coletivos.

Assim sendo, tomando apenas por parâmetro a inflação acumulada no período de 1º maio de 2022 a 30 de abril/2023, conforme divulgação obtida no site do IBGE, acrescido de 1% (um por cento) de aumento real, **defere-se, parcialmente** o pedido, ficando a cláusula com a seguinte redação:

DO REAJUSTE SALARIAL



A EMATER-PA concederá aos seus empregados e empregadas reajuste salarial na ordem de 5,16% (cinco vírgula dezesseis por cento), a partir de 1º de maio de 2023, a incidir sobre o salário base pago em 30 de abril de 2023, compensadas as antecipações salariais concedidas no mesmo período, exceto os reajustes concedidos a título de promoção, progressão funcional e implemento de término de curso.

DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA: A EMATER-PARÁ pagará mensalmente durante a vigência do presente ACT a todos os seus empregados (as) auxílio alimentação no valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: O auxílio alimentação será pago nos períodos de gozo de licença prêmio e licença saúde".

A EMATER-PA não se opõe ao pagamento do benefício, mas propõe a manutenção do valor já praticado pela empresa, nos termos seguintes:

CLÁUSULA QUARTA - A EMATER-PARÁ pagará mensalmente durante a vigência do presente ACT a todos os seus empregados (as) auxílio alimentação no valor R\$-1.000,00 (hum mil reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - O auxílio alimentação será pago nos períodos de gozo de licença prêmio e férias.

O valor do auxílio foi aumentando para R\$1.000,00 (mil reais) e passou a ser pago a partir de maio/2022, de acordo com cláusula segunda do Segundo Termo Aditivo ao ACT 2021 /2022" (ID. Fb319fd).

A pretensão do Sindicato demandante é que esse valor seja aumentado para R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais).

Tratando-se de parcela que depende de negociação entre as partes, não há como deferir o pedido nos termos formulados pela entidade sindical demandante.

Assim, defere-se, parcialmente, o pedido, ficando mantido o pagamento, nos termos da contraproposta apresentada pela empresa demandada, inclusive quanto à redação do parágrafo único, uma vez que durante a licença saúde o empregado é considerado em licença não remunerada (art. 476 da CLT).

DA GRATIFICAÇÃO DE LOCALIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA: A EMATER-PARÁ pagará a todos os seus empregados (as) que desenvolvam atividades em todos os municípios onde tenha representação os percentuais de 10%, 20%, 30%, 40% e 50%, sobre o salário base e de acordo com a nova Tabela de regionalização da Empresa (aprovada pelo CTA em Junho de 2015.) que estabelece a classificação das localidades distribuídas em grupos: A, B, C, D e E.



PARAGRAFO ÚNICO: Durante a vigência do presente acordo, ocorrendo à instalação de outros escritórios da EMATER-PARÁ, os mesmos serão inseridos na tabela de regionalização, após a devida análise feita pelo STAFPA e EMATER-PARÁ.

A empresa demandada não se opõe em manter o pagamento da gratificação de localização, nos termos já praticados, esclarecendo que a implementação da Tabela de Regionalização, aprovada pela CTA em 2015, está condicionada à aprovação pelo Governo do Estado do Pará, "nos autos do PAE nº 2021/977687".

Apresenta a seguinte proposta de cláusula normativa:

CLÁUSULA QUINTA - A EMATER-PARÁ pagará a todos os seus empregados (as) que desenvolvam atividades nos Municípios de Ananindeua, Distrito de Icoaraci (Escritório Regional das Ilhas e Escritório Local de Belém), Marituba (Escritório Central e Escritório Local de Marituba), Benevides e Santa Bárbara uma gratificação de Localização, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário-base. Quanto aos demais empregados permanecerão os percentuais de 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento), sobre o salário base e de acordo com a Tabela de Regionalização vigente e demais normativas internas da Empresa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Durante a vigência do presente acordo, ocorrendo a instalação de outros escritórios da EMATER-PARÁ, os mesmos serão inseridos na Tabela de Regionalização, após a devida análise feita pelo STAFPA e EMATER-PARÁ.

PARAGRAFO SEGUNDO - A implementação da Tabela de Regionalização aprovada pela CTA em 2015, que propõe atualização dos percentuais para 10%, 20%, 30%, 40% e 50% sobre o salário-base, está condicionada a aprovação da mesma pelo Governo do Estado nos autos do PAE nº 2021/977687 em tramitação sobre tema.

Diante disso e, considerando que situação depende de efetiva negociação entre as partes, **defere-se, parcialmente, o pedido**, ficando referida cláusula com a seguinte redação:

A EMATER-PA pagará aos seus empregados e empregadas, que desenvolvam atividades nos Municípios de Ananindeua, Distrito de Icoaraci (Escritório Regional das Ilhas e Escritório Local de Belém), Marituba (Escritório Central e Escritório Local de Marituba), Benevides e Santa Bárbara, uma gratificação de Localização, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário-base. Quanto aos demais empregados permanecerão os percentuais de 10% (dez) e 20% (vinte) por cento sobre o salário base, de acordo com a Tabela de Regionalização vigente e demais normativas internas da Empresa.

Parágrafo primeiro: a Tabela de Regionalização aprovada pela CTA em 2015, que propõe atualização dos percentuais para 10% (dez), 20% (vinte), 30% (trinta), 40% (quarenta) e 50% (cinquenta) por cento sobre o salário-base, será implementada após a sua aprovação pelo Governo do Estado do Pará, nos autos do PAE nº 2021/977687.

Parágrafo segundo: durante a vigência da presente sentença normativa, ocorrendo a instalação de outros escritórios da EMATER-PA, estes serão inseridos na tabela de regionalização, após a devida análise feita pelo STAFPA e EMATER-PA.

DA GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE



CLÁUSULA SEXTA: A EMATER-PARÁ pagará aos seus empregados (as) ocupantes dos cargos de nível superior, a título de gratificação de titularidade, os percentuais de 30% (trinta por cento) para especialização, 40% (quarenta por cento) para mestrado e 50% (cinquenta por cento) para doutorado, calculado sobre o valor do salário base, a partir da vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da gratificação de titularidade tratada na cláusula quinta não será cumulativo.

A empresa demandada não se opõe ao pagamento da gratificação, propondo a manutenção dos percentuais já praticados, nos termos seguintes:

CLÁUSULA SEXTA - A EMATER-PARÁ pagará aos seus empregados (as) ocupantes dos cargos de nível superior, a título de gratificação de titularidade, os percentuais de 20% (vinte por cento) para especialização, 30% (trinta por cento) para mestrado e 40% (quarenta por cento) para doutorado, calculado sobre o valor do salário base, a partir da vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O pagamento da gratificação de titularidade tratada na cláusula quinta não será cumulativo.

Na proposta do Sindicato demandante há o aumento dos percentuais das gratificações, o que depende de efetiva negociação entre as partes.

Diante disso e, considerando-se que a empresa já paga tal benefício a seus empregados, **defere-se, parcialmente, o pedido**, adotando-se a redação da cláusula proposta pela empresa demandada, fazendo-se uma correção da redação do parágrafo único para que conste: "**O pagamento da gratificação de titularidade prevista nesta cláusula não será cumulativo**".

DO ADICIONAL DE APERFEIÇOAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA: A EMATER-PARÁ pagará gratificação, não cumulativa, nos percentuais 30% de sobre o salário base aos empregados (as) técnicos de nível médio (GGD2) que comprovarem a conclusão de curso de aperfeiçoamento, com carga horária mínima de 160 horas ou 50% àqueles com conclusão de curso de Graduação em nível superior em área afim da empresa em entidades de ensino credenciadas junto ao Ministério da Educação.

A empresa demandada não se opõe ao pagamento da gratificação, desde que se mantenha o percentual já praticado, nos termos seguintes:

CLÁUSULA SÉTIMA - A EMATER-PARÁ concederá Adicional de Aperfeiçoamento, não cumulativo, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados ocupantes de cargos de nível médio técnico (GGD2), que comprovarem a conclusão de curso de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas ou conclusão de curso de Graduação em nível superior em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

Na proposta do sindicato há um aumento do percentual de 10% (dez por cento) para 30% (trinta por cento) e a criação de um percentual diferenciado de 50% (cinquenta por cento) para a graduação em nível superior, o que depende de efetiva negociação entre as partes.



Diante disso e, considerando-se que a empresa já paga tal benefício a seus empregados, **defere-se, parcialmente, o pedido**, adotando-se a redação da cláusula proposta pela empresa demandada.

DO ADICIONAL DE NÍVEL EDUCACIONAL

CLÁUSULA OITAVA: A EMATER-PARÁ pagará uma gratificação de nível educacional no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário base aos empregados (as) administrativos (AA1, AA2, AA3 e AA4) que comprovem a conclusão de curso de Graduação em nível superior em entidades de ensino credenciadas junto ao Ministério da Educação.

A empresa demandada não se opõe ao pagamento do adicional, desde que se mantenha o percentual já praticado, nos termos seguintes:

CLÁUSULA OITAVA. A EMATER-PARÁ concederá Adicional de Nível Educacional, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados administrativos (AA1, AA2, AA3 e AA4) que comprovem a conclusão de curso de Graduação em nível superior em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

A proposta do sindicato aumenta o percentual do adicional e 10% (dez por cento) para 30% (trinta por cento), o que depende de efetiva negociação entre as partes.

Defere-se, parcialmente, o pedido, adotando-se a redação da cláusula proposta pela empresa demandada.

DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE SECRETÁRIA

CLÁUSULA NONA: A EMATER-PARÁ pagará gratificação de função de secretária aos empregados (as) que a exerçam no âmbito da Diretoria Executiva, das Coordenadorias, Assessorias e Escritórios Regionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor da gratificação de Secretárias da DIREX, Coordenadorias, Assessorias e Escritórios Regionais será de R\$1.090,00 (Hum Mil e Noventa Reais).

A empresa demandada não se opõe ao pagamento da gratificação de função nos termos já praticados, alegando que "a criação de novas funções gratificadas deve seguir um procedimento próprio já que alterará o Plano de Cargos, não sendo o ACT o instrumento apropriado para tal alteração". Assim propõe a seguinte redação para a referida cláusula:

CLÁUSULA NONA - A EMATER-PARÁ concederá pagamento de Gratificação de Função de Secretária aos empregados que a exerçam no âmbito da Diretoria Executiva, das Coordenadorias e das Assessorias.



PARÁGRAFO ÚNICO - O valor da Gratificação de Função de Secretárias de Coordenadorias e de Assessorias será de 80% (oitenta por cento) sobre a Função Gratificada de Secretária da Diretoria Executiva da EMATER-PARÁ, ora vigente conforme abaixo discriminado:

ITEM 1 - Secretárias da Diretoria Executiva: R\$ 1.090,00 (Hum Mil e Noventa Reais); e

ITEM 2 - Secretárias das Coordenadorias e das Assessorias: R\$ 872,00 (oitocentos e setenta e dois reais).

Na proposta do Sindicato demandante há a inclusão do pagamento de gratificação de secretária aos empregados ou empregadas que a exerçam no âmbito da Escritórios Regionais, além unificar o valor das gratificações ao que é pago às secretárias da Diretoria executiva. Portanto, a situação depende de efetiva negociação entre as partes.

Diante disso e, considerando-se que a empresa já paga tal benefício a seus empregados, **defere-se, parcialmente, o pedido**, adotando-se a cláusula proposta pela empresa demandada.

DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE AGENTE DE CONTROLE INTERNO, OUVIDORIA E RESPONSÁVEL POR UNIDADE GESTORA

CLÁUSULA DÉCIMA: A EMATER-PARÁ pagará gratificação de função de Agente de Controle Interno, Responsável por Unidade Gestora e Ouvidoria aos empregados (as) que a exerçam no valor de R\$1.800,00 (hum mil e oitocentos reais)

A EMATER-PA propõe "a supressão da cláusula uma vez que a criação de função gratificada tem procedimento próprio a ser adotado, pois altera o Plano de Cargos, não sendo o ACT o instrumento apropriado para tal criação".

A hipótese não é a de cláusula preexistente e depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: EMATER-PA reajustará as Gratificações de Função nos mesmos percentuais praticados na Cláusula Terceira deste ACT.

A EMATER-PA impugna referida cláusula, esclarecendo "que tramita administrativamente processo com proposta de atualização da base remuneratória tanto das funções gratificadas quanto dos cargos comissionados ante a defasagem e dissonância entre os valores pagos na



EMATER-PARÁ em relação as demais empresas públicas do Estado, com fulcro de equiparar a base remuneratória".

Por isso pede a supressão da clausula já que "se faz necessário o ajuste na base remuneratória como mencionado anteriormente".

Trata-se de situação que depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

DO PRÊMIO PRODUTIVIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: Fica instituído o Prêmio Produtividade, a ser concedido aos empregados da EMATER/PA ocupantes de cargos efetivos, em razão dos recursos financeiros internalizados na empresa, proveniente dos serviços prestados pela Empresa constantes da PORTARIA INTERNA EMATER-PARÁ Nº 001 DE 14 JANEIRO DE 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Prêmio Produtividade será pago de forma igualitária, a todos os empregados em uma única parcela até o mês de abril de cada ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A verba para pagamento do Prêmio Produtividade será de natureza indenizatória e corresponderá ao percentual de 40% (quarenta por cento) do valor resultante da arrecadação da prestação de serviços no último exercício financeiro.

A empresa demandada impugna referida cláusula, propondo contudo, que seja criada uma Comissão Paritária para apresentar proposta de institucionalização do Prêmio de Produtividade no âmbito da EMATER-PA, nos termos seguintes:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - A EMATER-PARÁ designará Comissão Paritária, composta por representantes da Empresa e STAFPA, sendo concedida 1 vaga a um representante da ASSEMPA, para realizar estudo de viabilidade, impacto financeiro, para apresentar proposta de institucionalização do Prêmio de Produtividade no âmbito da EMATER, a ser apreciada pelo Conselho de Administração e posteriormente, em caso de aprovação, ser submetido ao Governo do Estado para aprovação, homologação e implementação.

Considerando-se a impossibilidade de se deferir a proposta apresentada pelo sindicato demandante, por depender de efetiva negociação entre as partes, entendo que a criação de comissão paritária para se verificar a viabilidade de implementação do prêmio produtividade é benéfica à categoria profissional.

Assim sendo, **indefere-se o pedido do Sindicato e acolhe-se a proposta apresentada pela EMATER-PA**, com a seguinte redação:

DO PRÊMIO PRODUTIVIDADE

A EMATER-PA, na vigência da presente sentença normativa, designará Comissão Paritária, composta por representantes da Empresa e do



Sindicato dos Trabalhadores do Setor Público Agropecuário e Fundiário do Estado do Pará - STAFPA, para apresentar proposta de institucionalização do Prêmio de Produtividade no âmbito da EMATER-PA.

Parágrafo único: A comissão paritária contará com a participação de um representante da ASSEMPA, que realizará estudo de viabilidade e impacto financeiro da proposta, a ser apreciada pelo Conselho de Administração e posteriormente, em caso de aprovação, ser submetido ao Governo do Estado para aprovação, homologação e implementação.

DA SUBSTITUIÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: A EMATER-PARÁ pagará gratificação de substituição ao empregado (a) que ocupar cargo comissionado ou função gratificada interinamente, em virtude de ausência do titular por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que assumir interinamente deverá ser indicado pelo titular do cargo comissionado ou função gratificada e ter a aprovação da Diretoria Executiva da EMATER-PARÁ, que fará a publicação da portaria de substituição para os devidos registros em ficha funcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O substituto gozará dos mesmos benefícios do titular do cargo, definidos em regimento e/ou regulamento interno, no período de substituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O período dessa gratificação só será interrompido se o substituinte tiver falta injustificada quando da substituição.

A EMATER-PA não se opõe ao pagamento da referida gratificação, propondo, porém, que seja mantida a redação constante do acordo coletivo 2021/2022, nos termos seguintes:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - A EMATER-PARÁ concederá Gratificação de Substituição ao empregado que ocupar cargo comissionado ou função gratificada interinamente, em virtude de ausência do titular por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que assumir interinamente deverá ser indicado pelo titular do cargo comissionado ou função gratificada e ter a aprovação da Diretoria Executiva da EMATER-PARÁ, que fará a publicação da Portaria de Substituição para os devidos registros em ficha funcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O substituto gozará dos mesmos benefícios do titular do cargo, definidos em regimento e/ou regulamento interno, no período de substituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO - o empregado que assumir interinamente, em virtude de férias do titular, receberá sua remuneração acrescida da gratificação de função.

PARÁGRAFO QUARTO - O período dessa gratificação só será interrompido se o substituinte tiver falta injustificada quando da substituição.

As propostas têm redação idênticas. A do Sindicato apenas suprime o texto do parágrafo terceiro (talvez por se mostrar desnecessário), substituindo-o pela redação do parágrafo quarto, que passa a ser o parágrafo terceiro.

Defere-se o pedido.



DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: As horas trabalhadas que excederem a jornada normal prevista no presente acordo serão remuneradas por um adicional não inferior 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Existindo a necessidade de execução de serviço extraordinário, a chefia imediata deverá prestar a informação da necessidade devidamente fundamentada ao superior hierárquico, que, por sua vez solicitará autorização da DIAD.

A empresa demandada impugna referida cláusula, propondo que seja mantida o texto do ACT 2021/2022, nos seguintes termos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - As horas trabalhadas que excederem a jornada normal prevista no presente acordo serão remuneradas por um adicional não inferior 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

O adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora norma de trabalho já é assegurado a todos os trabalhadores, conforme previsão contida no art. 7º, XVI, da Constituição brasileira de 1988, *in verbis*: "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal".

Portanto, desnecessário se faz tal previsão em norma coletiva de trabalho. Quanto ao percentual de 100% (cem por cento), proposto pela entidade sindical, depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

DO ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: O trabalho noturno realizado pelos empregados da EMATER-PARÁ será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

PARAGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido no presente acordo que o trabalho noturno compreenderá o período de 22 horas até às 06 horas do dia seguinte.

A EMATER-PA não se opõe aos termos da referida cláusula.

Defere-se o pedido.

DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: A EMATER-PARÁ pagará o adicional de insalubridade ou de periculosidade calculado sobre o salário base, aos seus empregados (as) que fizerem jus.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A EMATER - PARÁ realizará por meio de parecer técnico o levantamento das áreas e/ou atividades insalubres ou de periculosidade e encaminhará aos órgãos competentes solicitação para realização de pericias com emissão de laudos visando à concessão dos referidos benefícios de insalubridade ou periculosidade.

A EMATER-PA não se opõe à referida cláusula, apresentando, inclusive proposta com redação de idêntica.

Defere-se o pedido, fazendo-se a retificação da numeração do parágrafo.

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: Anualmente todos os (as) empregados (as) serão submetidos, por convocação da empresa, a exame médico periódico, conforme disposição legal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos exames periódicos de que trata esta Cláusula, bem como nos demissionais, não haverá participação financeira do (a) empregado (a).

A EMATER-PA impugna referida cláusula. Afirma que, "considerando a previsão legal existente que já obriga a Empresa a realização Exame médico de saúde ocupacional (admissional, periódico, retorno ao trabalho e demissional), entendemos que não há necessidade do tema compor acordo coletivo de trabalho". Propõe a supressão da cláusula.

De fato, o art. 168 da CLT, estabelece o seguinte:

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares os empregadores são obrigados por lei, a realizarem, por sua conta, exames admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados (art. 168 da CLT).

§ 2º (...).

Como se vê, os empregadores são obrigados por lei, a realizarem, por sua conta, exames admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados. Diante disso, desnecessário se faz a previsão em sentença normativa, que em nada acrescenta ao que já estabelece a lei.



Indefere-se o pedido.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: EMATER-PARÁ implementará no prazo máximo de 90 dias, após assinatura deste ACT o Programa de Assistência Social (PAS), uma política ampla de prevenção, diagnósticos e tratamento de doenças psíquicas, dependências químicas, perdas familiares e reabilitação de doenças do trabalho (LER /DORT/etc.).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMATER/PA manterá uma Central de relacionamentos na CODES, com protocolo de prevenção de conflitos, para que o empregado possa solucionar questões relativas ao ambiente de trabalho de qualquer natureza, como assédio, saúde emocional, conflitos na equipe, condições de trabalho, dentre outras.

A empresa demandada pede a supressão da referida cláusula, sob a alegação de que "a previsão legal existente que já obriga a Empresa a elaboração de programas voltados à Saúde e Segurança do Trabalhador tais como PGR, GRO, LTCAT, PCMSO e outros, entendemos que não há necessidade do tema compor acordo coletivo de trabalho".

A situação depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: A EMATER-PARÁ implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, e em casos de denúncias a Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho deverá abrir Processo Administrativo Disciplinar para as devidas providências.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMATER-PARÁ instituirá comissão permanente com objetivo de desenvolver uma política de prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, com ações permanentes voltadas aos trabalhadores e gestores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho, um órgão colegiado de natureza investigativa, consultiva, educativa e elucidativa, tem por finalidade prevenir, cuidar e apurar situações relacionadas à violência no trabalho e ao assédio no trabalho no âmbito da EMATER-PARÁ.

Trata-se de cláusula genérica, que aborda diversos temas já tratados em legislações esparsas e que já obrigam as empresas ao cumprimento das questões relacionadas à prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.



No que se refere ao planejamento estratégico a ser adotado pelos empregadores com essa finalidade, não é tema a ser tratado em sentença normativa.

Indefere-se o pedido.

DO TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA VIGÉSIMA: A EMATER-PARÁ pagará a todos os empregados (as) uma gratificação por tempo de serviço, denominado ANUÊNIO, no percentual de 1,7% (um inteiro e sete décimos por cento) sobre o salário base, limitando-se a 35 anos de efetivo serviço prestado à EMATER-PARÁ.

PARÁGRAFO ÚNICO: Àquele (a) empregado (a) que completar o tempo limite 35 anos receberá o percentual de 60% (sessenta por cento) do referido adicional.

A empresa demandada não se opõe à referida cláusula.

Defere-se o pedido.

DO AUXÍLIO NATALIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: A EMATER/PA pagará auxílio natalidade a todos (as) os empregados (as), no valor de um Salário Mínimo, quando do nascimento de filho, mediante comprovação através de documento oficial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O auxílio de que trata o caput da cláusula será estendido ao filho adotivo, comprovada através de documento oficial

A empresa demandada impugna o pedido, sob o argumento de inexistência de "disponibilidade orçamentária apontada pela SEPLAD, propomos supressão da Cláusula e que o tema seja discutido em próxima negociação de ACT".

Trata-se de questão que depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

DO AUXÍLIO FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: A EMATER-PARÁ pagará auxílio-funeral, no valor de R\$8.000,00 (oito mil reais), em caráter indenizatório, em caso de falecimento do empregado, hipótese em que será pago ao(s) seu(s) familiar(es); ou em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), ascendente ou descendente, enteado ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, a ser recebido pelo próprio empregado.



A empresa demandada não se opõe ao pagamento do benefício, mas sugere que a redação da cláusula se mantenha de acordo com os termos já praticados pela empresa, inclusive quanto ao valor do auxílio. Eis os termos da cláusula proposta:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - A EMATER-PARÁ pagará o valor de R\$7.000,00 (sete mil reais), referentes ao auxílio-funeral do empregado que vier a falecer na vigência do presente Acordo.

PARÁGRAFO ÚNICO - O benefício será pago, com as deduções legais, aos dependentes ou companheiro (a) ou a outra pessoa, mediante comprovação das despesas com o funeral.

Nas propostas há divergências não só quanto ao valor do benefício, mas também quanto ao fato ensejador do pagamento, que para a EMATER é apenas a morte do empregado. Já a entidade sindical estende para as hipóteses de morte do cônjuge, descendentes, ascendentes e outros, com percepção do empregado.

Trata-se, portanto, de situação que depende de efetiva negociação entre as partes.

Diante disso e, considerando-se que a empresa já paga tal benefício a seus empregados, **defere-se, parcialmente, o pedido**, adotando-se a cláusula proposta pela empresa demandada.

DO AUXÍLIO CRECHE - DIREITO DA CRIANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: A EMATER-PARÁ concederá mensalmente e mediante comprovação, auxílio-creche ou pré-escola aos seus empregados (as), que tiverem filhos ou dependentes, inclusive adotados legalmente, com idade de até seis anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias), no valor de R\$ - 400,00 (quatrocentos reais), se o horário de permanência da criança na creche for integral (manhã e tarde), ou de R\$ - 200,00 (duzentos reais), se o horário corresponder apenas a um turno (manhã ou tarde).

A empresa demandada impugnou o pedido, "tendo vista a não disponibilidade orçamentária apontada pela SEPLAD", propondo a "supressão da Cláusula e que o tema seja discutido em próxima negociação de ACT".

Diante disso e, considerando que se trata de situação que depende de efetiva negociação entre as partes, **indefere-se o pedido**.

DA JORNADA DE TRABALHO



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: A duração da jornada de trabalho para os empregados (as) lotados no Escritório Central será de 06 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Empregados lotados no Escritório Central, mediante prévia autorização da DIREX, poderão cumprir jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais e fazer jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados (as) da EMATER-PARÁ lotados nos Escritórios Regionais e Escritórios Locais terão jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais, e farão jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base.

A EMATER-PA impugna o pedido, nos termos em que foi formulado, "tendo vista a não disponibilidade orçamentária apontada pela SEPLAD", propondo que seja mantido o texto do ACT 2021/2022, assim redigido:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - A duração da jornada de trabalho para os empregados (as) da EMATER-PARÁ lotados no Escritório Central será de 6 (seis) horas diárias e de 30 (trinta) horas semanais, exceto aos empregados com cargo comissionado ou função gratificada e os contratados por prazo determinado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados da EMATER-PARÁ, lotados nos Escritórios Regionais, Escritórios Locais e Unidades Didáticas será de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais, e farão jus ao Adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento), calculados sobre o salário-base.

A divergência entre as propostas é apenas quanto à possibilidade dos empregados ou empregadas lotados (as) no Escritório Central cumprirem jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais, fazendo jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho. Mas essa possibilidade está condicionada à prévia autorização da DIREX, portanto, se não houver disponibilidade orçamentária, não será autorizado o aumento de jornada para os empregados ou empregadas da referida lotação.

Assim, a mera previsão condicional não acarretará aumento de despesas para a empresa demandada.

Defere-se o pedido.

JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: Os (as) empregados (as) que, comprovadamente, tenham dependentes (cônjuges, ascendentes e descendentes) com necessidades especiais, terão jornada reduzida em 02 (duas) horas diárias ou 10 (dez) semanais, sem prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, desde que a redução seja para o proveito dos mesmos.



PARÁGRAFO ÚNICO: Fica garantida a mesma jornada constante no caput desta cláusula ao (a) empregado (a) que legalmente adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

A EMATER-PA impugnou o pedido, argumentando que "já pratica a jornada especial de trabalho para o caso de empregados com dependentes e que possuam necessidades especiais, com fulcro na Lei Complementar nº 9.313/2021 que garante horário especial ao servidor público que tenha sob seus cuidados pessoa com deficiência, independentemente de compensação de horário, quando comprovada a necessidade, de acordo com o art. 66-A, §1º. Dessa forma propomos supressão da Cláusula, visto que entendemos que a situação já esta contemplada institucionalmente, não sendo necessário ser objeto de acordo coletivo".

A Lei Estadual nº 9.313, de 17 de setembro de 2021, incluiu o art. 66-A na Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, que "dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará", com a seguinte redação:

Art. 66-A. Será concedido horário especial com redução de carga horária ao servidor público que tenha sob seus cuidados pessoa com deficiência, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo à remuneração, quando comprovada a necessidade.

§ 1º A redução da carga horária não poderá ultrapassar o limite de 1 (uma) hora diária.

Como se verifica, a partir do advento da Lei Estadual nº 9.313, de 17 de setembro de 2021, é garantida a jornada especial apenas aos servidores públicos do Estado do Pará, não incluindo, portanto, os trabalhadores pertencentes à categoria representada pelo sindicato demandante, que não são servidores públicos, mas sim empregados públicos, conforme artigos 41 e 42 do Estatuto Social da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado do Pará - EMATER-PA (ID. E9b6130).

Diante disso e, considerando que a empresa demandada afirma que já concede a seus empregados a jornada especial de que trata a citada Lei Estadual, nada obsta que seja estabelecida cláusula normativa prevendo essa concessão.

Assim, **defiro, parcialmente, o pedido**, propondo a seguinte cláusula normativa:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

A EMATER-PA concederá aos empregados e empregadas que, comprovadamente, tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência, horário especial com redução de jornada de trabalho, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo à remuneração.



PARÁGRAFO ÚNICO: A redução da carga horária não poderá ultrapassar o limite de 1 (uma) hora diária.

ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: EMATER-PARÁ abonará a falta ou atraso do (a) empregado (a) para comparecimento em reunião em instituições de ensino que seus (suas) filhos (as) estejam matriculados (as), condicionado a prévia comunicação e comprovação posterior.

A EMATER-PA afirma ser "sensível à demanda apresentada", propondo o seguinte texto para Cláusula:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA. A EMATER-PARÁ assegurará ao pai, mãe ou responsável, o direito de se ausentar do local de trabalho, com objetivo de participar de reuniões pedagógicas, quando devidamente e de forma oficial forem convocados pelo estabelecimento de ensino no qual seu filho estuda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A necessidade da ausência mencionada no *caput* desta cláusula deverá ser comunicada oficialmente à chefia imediata do empregado com antecedência para devida liberação.

PARÁGRAFO SEGUNDO. O empregado deverá apresentar, até o dia útil subsequente, comprovação de comparecimento à reunião por documento emitido em papel timbrado pela instituição de ensino onde está matriculado seu filho, na qual deverá constar o nome completo do filho, data, horário (início e fim) e local de realização da reunião.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Caso de ambos os pais ou responsáveis legais mencionados no *caput* desta cláusula forem empregados da EMATER-PARÁ somente um deles poderá usufruir do benefício na mesma reunião, devendo ser observada alternância de participação pelos mesmos nas reuniões.

PARÁGRAFO QUARTO. A liberação de que trata esta cláusula é somente para o horário de realização da reunião, bem como período de deslocamento para o evento, devendo o empregado cumprir o restante da jornada de trabalho.

Defiro o pedido, nos termos da proposta pela EMATER-PA, com pequenas adaptações a serem feitas na redação da cláusula, por ocasião da apresentação da proposta de sentença normativa.

LIBERAÇÃO DO (A) TRABALHADOR (A) ESTUDANTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: EMATER-PARÁ liberará o (a) trabalhador (a) estudante, pelo período necessário e devidamente comprovado, para frequentar estágios obrigatórios para a conclusão de cursos de nível superior, bem como realização de atividades de pesquisa, estágio docência, frequência em matérias obrigatórias do programa de pós-graduação, exames de qualificação e defesa de tese ou dissertação, mediante comprovação.

A empresa demandada impugnou o pedido, destacando que "de acordo com a Política de Capacitação e Qualificação dos profissionais da EMATER-PARÁ, traz no âmbito da



Qualificação previsões de liberação de empregados para cursos de qualificação de acordo com o art. 12 inciso II, cujos critérios de liberação e demais procedimentos administrativos são objeto do Plano Anual de Capacitação e Qualificação". Por isso, propõe a supressão da cláusula.

Quanto ao tema referente à licença para estudante o C. TST fixou o Precedente Normativo nº 70, com o seguinte teor:

PN-70 LICENÇA PARA ESTUDANTE (positivo) - Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

A situação em análise é bem mais abrangente e depende de efetiva negociação entre as partes. **Indefere-se o pedido.**

LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: EMATER-PARÁ concederá por até 15 (quinze) dias, consecutivos ou não, licença remunerada aos (às) trabalhadores (as) que necessitarem acompanhar cônjuge, companheiro (a), ascendentes ou descendentes enfermos, desde que se prove ser indispensável a sua assistência pessoal e que esta não possa ser prestada, simultaneamente, com o exercício do emprego, comprovado através de atestado e/ou laudo médico.

A EMATER-PA impugna o pedido, mas propõe "a criação de uma Comissão Paritária para realização de diagnóstico e proposição de Instrução Normativa sobre o tema a ser avaliada e aprovada pela Empresa", por entender "ser uma demanda pertinente e que beneficiará os empregados", apresentando a proposição de cláusula com a seguinte redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - A EMATER/PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar um diagnóstico e apresentar proposição de Instrução Normativa que verse sobre a concessão de afastamento de empregado(a) para acompanhar cônjuge, companheiro(a), ascendente ou descendentes enfermos estabelecendo prazos e a operacionalização da concessão, cuja viabilidade será avaliada Empresa".

Trata-se de situação depende de efetiva negociação entre as partes.

Diante disso, **indefere-se o pedido da entidade sindical e acolhe-se a proposta apresentada pela empresa demandada**, por considerar relevante para a categoria profissional.

DO FUNCIONAMENTO DO PONTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: O registro de entrada do empregado deverá ser efetuado dentro do horário determinado para o início do expediente, com uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos diários, independente de qual seja sua jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será permitida, após a tolerância prevista no caput desta cláusula, a compensação de horário em até 30 (trinta) minutos por dia, referentes aos



atrasos, saídas antecipadas ou quando ultrapassado o intervalo intrajornada de que trata do parágrafo segundo, inciso II.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados da EMATER/PA terão intervalos intrajornada:

I - de 15 (quinze) minutos, na jornada diária de trabalho de 06 (seis) horas;

II - de 01 (uma) até 02 (duas) horas, na jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É obrigatório o registro do intervalo para os empregados que cumprem jornada de 08 (oito) horas.

A EMATER-PA não impugnou o pedido, propondo a manutenção da redação contida no ACT 2021/2022, que é idêntica à proposta acima transcrita.

Defere-se, parcialmente, o pedido, excluindo-se a redação do parágrafo segundo, por ser desnecessária, eis que apenas repete os termos previstos no art. 71 e § 1º, da CLT. O texto do parágrafo segundo será substituído pela redação do Parágrafo terceiro, e este será excluído.

DAS FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: A EMATER-PARÁ concederá aos seus Trabalhadores, que tiverem o gozo de férias durante a vigência do presente acordo coletivo de 30 dias corridos, obedecendo a seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 05 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 06 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

PARÁGRAFO ÚNICO - A EMATER-PARÁ, em concordância do empregado, poderá parcelar o usufruto das férias, em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

A EMATER-PA não se opõe ao pedido, porém, considera-se totalmente desnecessária tal previsão normativa, eis que apenas repete as regras previstas nos artigos 130, incisos I a IV, e 134 e § 1º, da CLT.

Em razão disso, **indefere-se o pedido**.

ADIANTAMENTO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA E FÉRIAS



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: A EMATER-PARÁ mediante requerimento do empregado deverá conceder adiantamento emergencial do 13º salário e/ou férias no caso de afastamento por doença ou outro infortúnio.

A EMATER-PA impugnou o pedido, alegando que "a Lei nº 4.749/1965 trata do pagamento de 13º Salário já prevê o adiantamento de parcela do mesmo a ser pago até dia 20 /Nov do respectivo exercício financeiro, o que já é praticado pela empresa considerando o cronograma de pagamento estabelecido pelo Governo do estado que custeia 100% da folha de pagamento da EMATER-PARÁ". Por isso, propõe a supressão da cláusula.

Trata-se de situação que depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

DA BONIFICAÇÃO DE FOLGA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: A EMATER-PARÁ concederá a todos os seus empregados (as), durante a vigência do presente acordo coletivo, um dia a cada mês (onze dias por ano), excetuando-se o mês de gozo das férias, para a resolução de problemas particulares, sem prejuízo de remuneração integral ou quaisquer outras vantagens.

PARÁGRAFO ÚNICO: A bonificação de folga mensal a que se refere à cláusula vigésima terceira deste acordo coletivo não será cumulativa.

A empresa demandada propõe que a redação da cláusula se mantenha nos termos já praticados pela empresa, *in verbis*:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - A EMATER-PARÁ concederá a todos os seus empregados o direito de folga ao serviço no dia do seu aniversário natalício, durante a vigência do presente ACT.

PARÁGRAFO ÚNICO - O dia do aniversário natalício do empregado é aquele indicado no seu RG, na sua Certidão de Nascimento ou na sua Certidão de Casamento. Havendo divergência de datas entre os referidos documentos, valerá como data, para fins de aniversário natalício do empregado, aquela apontada em sua Certidão de Nascimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o dia do aniversário natalício do empregado coincidir com finais de semana, feriados, pontos facultativos ou em dia que, por qualquer motivo, não haja expediente, a falta abona transferir-se-á automaticamente para o 1º (primeiro) dia útil subsequente.

A bonificação já praticada pela empresa é de um dia a cada ano (no dia do aniversário do empregado ou empregada). A proposta do sindicato cria nova regra: a bonificação de um dia por mês (onze dias por ano), o que depende de efetiva negociação entre as partes.

Assim, **defiro, parcialmente, o pedido**, acolhendo a proposição feita pela empresa demandada, com as correções a serem feitas na proposta normativa, inclusive quanto à numeração dos parágrafos.



DO RECESSO DE FINAL DE ANO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: EMATER-PARÁ concederá aos trabalhadores 10 (dez) dias consecutivos de recesso natalino, não cumulativo, no período de 23/12/2023 a 01/01/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que por impedimento relacionado ao trabalho na Empresa ficar impossibilitado de gozar o recesso natalino, somente poderá transferi-lo para o período Carnavalesco, que será usufruído em 05/02/2024 a 14/02/2024.

A EMATER-PA não se opõe à concessão de dias de recesso, mas limita a 6 (seis) dias, no período de 26 a 31/12/2023, podendo ser transferido para o período de 12 a 17/2/2024.

Defiro, parcialmente, o pedido, observando-se que, por se tratar de concessão de recesso a ser usufruído em períodos específicos, não de ser atualizados tais períodos, de acordo com a vigência da sentença normativa a ser proferida neste processo. Assim, os períodos de concessão de recesso serão de 26 a 31/12/2024 ou 3 a 8/3/2025. Deve retificada a numeração do parágrafo.

DA LICENÇA PRÊMIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: A EMATER-PARÁ concederá ao empregado, após cada período de 05 (cinco) anos de serviço à empresa, 03 (três) meses de licença prêmio sem nenhuma perda na sua remuneração e quaisquer outras vantagens, podendo o empregado acumular os períodos sucessivos de licença prêmio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Licença Prêmio de 03 (três) meses de que trata o caput desta cláusula poderá ser gozada integralmente ou negociada entre o empregado e a Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado que, por necessidade da empresa, tiver que suspender o período de gozo da licença prêmio, previamente autorizada, a empresa garantirá o usufruto da referida licença em outro período.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que durante o quinquênio correspondente tiver percebido da Previdência Social, benefício de prestação de Auxílio Doença ou de Acidente de Trabalho, por mais de 06 (seis) meses embora descontínuos, não perderá o direito a Licença Prêmio.

PARÁGRAFO QUARTO: Se o empregado (a) se desligar da Empresa a pedido, fizer acordo ou for dispensado (a) sem justa causa, antes de gozar a licença-prêmio a que tiver feito jus, a EMATER/PARÁ converterá em pecúnia o valor correspondente.

A empresa demandada não se opõe à concessão do benefício, desde que permaneça a redação nos termos já praticados pela empresa, propondo a seguinte redação para a cláusula:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - A EMATER-PARÁ concederá ao empregado, após cada período de 05 (cinco) anos de efetivo serviço na Empresa, 03 (três) meses de licença prêmio, podendo o empregado acumular os períodos sucessivos do referido afastamento, sem nenhuma perda na remuneração.



PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado, que no decorrer da aquisição do quinquênio tiver percebido da Previdência Social benefício de prestação de auxílio-doença ou de acidente de trabalho por mais de 6 (seis) meses, ainda que com solução de continuidade, não perderá do direito à licença-prêmio, desde que complete o tempo residual a contar de seu retorno de seu benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins do disposto nesta CLÁUSULA, não será considerado para o cômputo do tempo, como período aquisitivo para efeito de gozo de licença-prêmio, aquele compreendido entre 28 de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2021, conforme previsão da Lei Complementar Federal nº 173, de 2020.

Defiro, parcialmente, o pedido, incluindo-se a parte final do parágrafo primeiro, assim como a redação do parágrafo segundo, da proposição feita pela EMATER-PA.

DA LICENÇA PATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: A EMATER-PARÁ concederá aos empregados, na vigência deste Acordo sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, inclusive nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

A EMATER-PA sugere que seja mantida a redação do ACT 2021/2022, nos termos seguintes:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - A EMATER-PARÁ concederá aos empregados, na vigência deste ACT, licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos, contados a partir do nascimento de filho (a), mediante comprovação por documento oficial.

A proposta da entidade sindical apenas complementa a apresentada pela EMATER, adequando-a aos termos da legislação vigente.

Defiro o pedido, devendo ser ajustada a redação aos termos do art. 473, III, parte final, da CLT (com a alteração dada pela Lei nº 14.457/2022).

DA LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: A EMATER-PA concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias para as suas empregadas, sem prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens.

PARÁGRAFO ÚNICO: O benefício de que trata o caput desta cláusula será estendido na mesma proporção à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

A EMATER-PA não apresenta oposição, pelo que **se defere o pedido**, fazendo, contudo, um ajuste na redação do parágrafo único, tendo em vista o que dispõe o art. 392-C da CLT.



DA LICENÇA POR ÓBITO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA: A EMATER-PARÁ concederá aos empregados, na vigência deste Acordo sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença nojo de 10 (dez) dias consecutivos, que serão contados a partir da data do óbito de cônjuges, companheiro (a), ascendentes, descendentes e irmãos, comprovado em documento oficial.

A empresa demandada não se opõe ao pedido em si, mas limita a 8 (oito) dias a licença a ser concedida.

Considerando que a previsão legal de afastamento sem prejuízo da remuneração é de apenas 2 (dois) dias (art. 473, I, da CLT), a concessão de período superior depende de efetiva negociação entre as partes.

Assim, **defiro, parcialmente, o pedido**, nos termos propostos pela EMATER/PA.

DA LICENÇA GALA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA: A EMATER-PARÁ concederá aos empregados, na vigência deste Acordo sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença gala de 05 (cinco) dias úteis, que serão contados a partir da data do casamento, comprovado em documento oficial.

Não há oposição ao pedido. **Defere-se.**

LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: A EMATER-PARÁ concederá licença, quando solicitada pelo (a) trabalhador (a), para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 03 (três) anos consecutivos, sem remuneração, suspendendo o contrato de trabalho no período da licença.

PARÁGRAFO ÚNICO: A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do (a) trabalhador (a).

A EMATER-PA impugnou o pedido, sob alegação de que "a Licença sem vencimento no âmbito da EMATER-PARÁ é regulamentada pelo Regimento Interno de Pessoal no Capítulo V, nos arts. 40 a 46, cujo prazo de afastamento está delimitado no art. 43 do citado Regimento, que passou por recente atualização em 2021, tendo sido aprovado pelo Conselho de Administração da Empresa. Dessa forma, propomos a supressão da cláusula".



Diante disso e, tratando-se situação que depende de efetiva negociação entre as partes, **indefere-se o pedido.**

DO PLANO IASEP AOS APOSENTADOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: Na vigência do presente ACT a EMATER/PA garantirá aos (as) empregados (as) já aposentados que tiverem seus contratos de trabalho rescindido a pedido ou acordo a continuidade dos mesmos e seus dependentes no plano IASEP.

A EMATER-PA impugnou o pedido, argumentando que "a Empresa não possui ingerência sobre o IASEP para assumir o compromisso de garantir a continuidade de acesso ao plano de saúde do IASEP aos empregados que se aposentarem. Atribuição esta que deve ser buscada junto aquele Instituto".

Indefere-se o pedido.

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: A EMATER-PARÁ manterá a Comissão Paritária STAFPA/EMATER-PA constituída para acompanhar e discutir em conjunto com a equipe da SEPLAD a proposta de PCCSBV enviada ao Governo através do processo 2022/1373980, com vistas a sua implementação.

Não há oposição ao pedido. **Defere-se**, com os devidos ajustes a serem feitos na redação da cláusula.

CONCURSO PÚBLICO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: A EMATER-PARÁ, durante a vigência deste ACT, realizará Concurso Público a fim de ajustar e preencher suas necessidades de pessoal.

A empresa demandada impugnou o pedido, observando que a sugestão de manutenção da comissão paritária que trata da proposta de atualização do PCCSBV, feita na cláusula primeira, "é imprescindível que seja aprovado para que se possa dar seguimento a proposta de realização de Concurso Público".

Indefere-se o pedido.



A CAPACITAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: A EMATER-PARÁ concederá aos seus empregados a liberação para participar de capacitação e aperfeiçoamento (cursos, seminários, congressos, dentre outros) e pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado), conforme estabelece a Política de Capacitação e Qualificação dos Profissionais da EMATER-PARÁ.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A EMATER-PARÁ destinará recursos orçamentários, conforme a demanda apresentada, avaliada e aprovada, suficientes para garantir a capacitação e pósgraduação de seus empregados, com objetivo de aperfeiçoamento laboral e técnico de forma continuada.

A empresa demandada impugnou o parágrafo único da cláusula (redigido, equivocadamente, como parágrafo primeiro), propondo a sua exclusão ou substituição pelo texto que apresenta, *in verbis*:

(...)

PARÁGRAFO ÚNICO. A EMATER-PARÁ, considerando o Plano Anual de Capacitação previsto na Política de Capacitação e Qualificação, negociará com o Governo do Estado a concessão de disponibilidade orçamentária com vistas a propiciar a capacitação e qualificação de seus empregados, objetivando o aperfeiçoamento laboral e técnico de forma continuada.

Considerando que não houve impugnação para o *caput* da cláusula e que a destinação de recursos orçamentários é imprescindível para implementar a capacitação e aperfeiçoamento dos empregados da empresa demandada, **defere-se o pedido**, propondo a seguinte redação para o paragrafo único:

PARÁGRAFO ÚNICO. A EMATER-PA, considerando o Plano Anual de Capacitação previsto na Política de Capacitação e Qualificação, envidará esforços junto ao Governo do Estado do Pará, de modo a obter a disponibilidade orçamentária com vistas a propiciar a capacitação e qualificação de seus empregados, objetivando o aperfeiçoamento laboral e técnico de forma continuada.

ASCENSÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA: A EMATER/PA deverá criar um Programa de Ascensão Profissional em que todos os empregados que tenham aspiração aos cargos de gestão deverão passar por capacitação compatível e participar de Processo Seletivo Interno com período de validade de 02 anos.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Os profissionais ascendentes aos cargos de gestores na empresa deverão passar por avaliação anual para garantir continuidade no cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os profissionais que pleitearem participação nos processos seletivos internos terão como pré-requisito a inexistência de registro de processo administrativo disciplinar ou sindicância que comprovem culpabilidade.



A empresa demandada impugnou o pedido, afirmando que "o tema não deve ser objeto de ACT e sim que o mesmo seja objeto de estudo e avaliação da Comissão Paritária prevista na CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA, visando apresentação de proposta para possível inclusão do tema em Plano de Cargos no que diz respeito aos critérios para ocupação de cargos de gestão na EMATER-PA. Dessa forma, propomos a supressão da cláusula".

A questão depende de efetiva negociação entre as partes.

Indefere-se o pedido.

IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: A EMATER-PARÁ se compromete a desenvolver um Programa de Igualdade de Gênero que busque promover oportunidades de igualdade e respeito às diferenças em toda sua estrutura de funcionamento, visando garantir a equidade, participação, inclusão, acesso e representação das mulheres nos cargos de Direção e Funções Gratificadas.

A EMATER-PA impugnou o pedido, propondo a seguinte cláusula:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - A EMATER/PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar um diagnóstico e apresentar proposição de ações voltadas à igualdade de gênero no âmbito da EMATER-PARÁ, que busquem promover oportunidade de equidade, participação, inclusão, acesso e representação das mulheres em cargos de Direção e Funções Gratificadas, cuja viabilidade será avaliada Empresa.

A implementação de ações com objetivo de diagnosticar e buscar solução para as questões relacionadas ao tema, com a participação da entidade sindical, é benéfico aos trabalhadores representados.

Defiro, parcialmente, o pedido, acolhendo a proposição da empresa demandada.

DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DO STAFPA E DEMAIS TRABALHADORES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: A EMATER-PARÁ liberará sem qualquer prejuízo na remuneração e quaisquer outras vantagens, por tempo integral, 03 (três) dirigentes sindicais da Executiva do STAFPA e que fazem parte de seu quadro funcional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMATER/PA liberará sem qualquer prejuízo na remuneração e quaisquer outras vantagens, para o exercício das atividades sindicais, os dirigentes sindicais não liberados em tempo integral e os delegados sindicais, desde que solicitada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Os demais empregados serão liberados nos dias de reunião ou assembleias gerais do sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No que tange a participação em caráter excepcional, além das faltas previstas nos itens anteriores, a EMATER-PARÁ abonará aquelas que derivarem de participação em Encontros, Seminários e Congressos, tanto Estaduais como Nacionais, assim como as que derivarem de campanhas salariais e negociações no órgão.

A EMATER-PA não se opõe ao pedido e si, mas propõe a manutenção da redação adotada no ACT 2021/2022, nos termos seguintes:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - A EMATER-PARÁ liberará sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, por tempo integral, 02 (dois) dirigentes sindicais da Executiva do STAFPA e que fazem parte de seu quadro funcional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No que tange a liberação dos delegados sindicais, estes serão liberados de acordo com as demandas de suas atividades, desde que solicitada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os demais empregados serão liberados nos dias de reunião ou de assembleias gerais do sindicato, desde que solicitada a liberação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No que tange a participação em caráter excepcional, além das faltas previstas nos parágrafos anteriores desta CLÁUSULA a EMATER-PARÁ abonará aquelas que derivarem de participação em Encontros, Seminários e Congressos, tanto Estaduais como Nacionais, assim como as que derivarem de campanhas salariais e de negociações na entidade.

PARÁGRAFO QUARTO - O STAFPA enviará uma listagem com o nome dos participantes para o referido evento, sem prejuízos à EMATER-PARÁ.

A previsão de liberação de mais um dirigente sindical, por tempo integral, e a redução do tempo para solicitação à empresa, proposto pela entidade sindical, depende de efetiva negociação entre as partes.

Defiro, em parte o pedido.

DA REALIZAÇÃO DE EVENTOS E PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA: A EMATER-PARÁ permitirá o uso de suas instalações nos eventos promovidos pelo STAFPA, nos dias, horas e locais previamente comunicados, bem como a participação de seus empregados, desde que solicitada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

A EMATER-PA não impugnou o pedido em si, mas propõe a manutenção dos termos previstos no ACT 2021/2022:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - A EMATER-PARÁ permitirá o uso das instalações da empresa nos eventos promovidos pelo STAFPA, nos dias, horas e locais previamente comunicados, bem como a participação de seus empregados, desde que



solicitada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com limitação, no máximo, de 04 (quatro) eventos ao ano.

A redução do tempo para solicitação e ausência de limitação de quantidade de eventos, depende de efetiva negociação entre as partes.

Defiro, parcialmente, o pedido.

DO CUMPRIMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA: O não cumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo implicará o pagamento de multa de 01 (hum) salário mínimo, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

A empresa demandada propõe a manutenção dos termos previstos no ACT 2021/2022, *in verbis*:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - O não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT implicará no pagamento de multa, no valor de 10% (dez por cento) do menor salário existente na EMATER-PARÁ da época do evento, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

Como a hipótese não será mais de acordo coletivo de trabalho e sim de sentença normativa, proponho a fixação da multa em 20% (vinte por cento) sobre o menor salário praticado na empresa demandada, à época do evento, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

DO FORO

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA NONA: Cabe à Justiça do Trabalho dirimir quaisquer conflitos em torno do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Indefiro, por se tratar de matéria regida por lei, sendo desnecessário constar em sentença normativa.

REGISTRO E ARQUIVAMENTO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: O STAFFPA transmitirá o presente acordo coletivo de trabalho para registro eletrônico, através do programa mediador do MTE, em seguida as partes farão o requerimento conjunto de registro e arquivamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Pará.

Indefiro, por se tratar de sentença normativa.

Dos privilégios da Fazenda Pública concedidos à EMATER/PA.



Alega a empresa demandada que o reconhecimento da aplicação dos privilégios da Fazenda Pública EMATER-PARÁ (ADPF 530-PA), além da execução pelo regime de precatórios, inclui a isenção do do pagamento de custas e de depósito recursal, assim como a contagem do prazo processual em dobro (artigos 790-A, da CLT e 183, do CPC). Por isso, pede que sejam reconhecidas tais prerrogativas.

Analiso.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, ao decidir o pedido de tutela de urgência, nos autos da Ação Rescisória nº 1000265-23.2024.5.00.0000, "para determinar a suspensão das execuções individuais e plúrimas da sentença normativa do Dissídio Coletivo 19-66.2017.5.08.0000, até a data da apuração do crédito", e o julgamento final da referida ação rescisória, ressaltou que **"no que concerne à compreensão desta c. Corte Superior de que as prerrogativas da Fazenda Pública estendidas à EMATER por força da decisão do Supremo Tribunal Federal não se limitam exclusivamente às execuções sobre o regime de precatórios, espalhando-se também para a isenção de recolhimento de custas e depósitos"** (decisão proferida em 18/4/2024).

Contudo, quanto ao "prazo em dobro para todas as suas manifestações processuais", a previsão contida no art. 183, do CPC, refere-se de forma específica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e suas respectivas autarquias e fundações de direito público, não se aplicando, portanto, à EMATER-PA, até porque, tal prerrogativa não guarda relação com o direito constitucional e financeiro de não submissão da estatal "a constrições judiciais diversas", resguardado na decisão proferida na ADPF 530/PA.

Assim sendo, por disciplina judiciária, reconhece-se por aplicáveis à EMATER-PA, além das prerrogativas da Fazenda Pública referentes às execuções judiciais sobre o regime de precatórios, a dispensa dos depósitos recursais e isenção do pagamento de custas processuais (artigos 1º, IV, do 779/1969 e 790-A, I, da CLT).

Conclusão

ANTE O EXPOSTO, rejeito as preliminares de extinção do processo sem resolução do mérito, por inexistência de "comum acordo", por inexistência de aprovação da assembleia geral da categoria, ausência de identificação dos empregados que integram a categoria profissional na assembleia de aprovação da proposta de acordo coletivo, por inexistência de lista de presença e da assinatura dos participantes, por inexistência de comprovação da pauta de reivindicação sindicais na ata de assembleia geral, e por ausência de apresentação, de forma



clausulada e fundamentada, das reivindicações da categoria, à falta de amparo legal; no mérito, julgo procedente, em parte, a ação de dissídio coletivo para: 1) declarar a ausência de abuso do direito de greve; 2) manter a decisão que indeferiu o pedido liminar de que a empresa demandada "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024"; 3) reconhecer que as prerrogativas da Fazenda Pública aplicáveis à EMATER-PA abrangem a isenção do pagamento de custas processuais e do depósito recursal; 4) propor a aprovação da seguinte sentença normativa:

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA

Esta sentença normativa abrangerá todos os empregados e empregadas da EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DO PARÁ - EMATER-PA.

Parágrafo único. A presente sentença normativa não abrange os trabalhadores contratados sob o regime temporário e por prazo determinado, bem como os cedidos à EMATER-PA, por órgão da Administração Direta e Indireta da esfera Municipal, Estadual e Federal.

CLÁUSULA 2ª - DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria profissional em 1º de maio.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL

A EMATER-PA concederá aos seus empregados e empregadas reajuste salarial na ordem de 5,16% (cinco vírgula dezesseis por cento), a partir de 1º de maio de 2023, a incidir sobre o salário base pago em 30 de abril de 2023, compensadas as antecipações salariais concedidas no mesmo período, exceto os reajustes concedidos a título de promoção, progressão funcional e implemento de término de curso.

CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMATER-PA pagará, mensalmente, a todos os seus empregados e empregadas, auxílio alimentação no valor R\$ 1.000,00 (mil reais).

Parágrafo único. O auxílio alimentação será pago nos períodos de gozo de licença prêmio e férias.

CLÁUSULA 5ª - GRATIFICAÇÃO DE LOCALIZAÇÃO



A EMATER-PA pagará aos seus empregados e empregadas, que desenvolvam atividades nos Municípios de Ananindeua, Distrito de Icoaraci (Escritório Regional das Ilhas e Escritório Local de Belém), Marituba (Escritório Central e Escritório Local de Marituba), Benevides e Santa Bárbara, uma gratificação de Localização, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário-base. Quanto aos demais empregados permanecerão os percentuais de 10% (dez) e 20% (vinte) por cento sobre o salário base, de acordo com a Tabela de Regionalização vigente e demais normativas internas da Empresa.

Parágrafo primeiro. A Tabela de Regionalização aprovada pela CTA em 2015, que propõe atualização dos percentuais para 10% (dez), 20% (vinte), 30% (trinta), 40% (quarenta) e 50% (cinquenta) por cento sobre o salário-base, será implementada após a sua aprovação pelo Governo do Estado do Pará, nos autos do PAE nº 2021/977687.

Paragrafo segundo. Durante a vigência da presente sentença normativa, ocorrendo a instalação de outros escritórios da EMATER-PA, estes serão inseridos na tabela de regionalização, após a devida análise feita pelo STAFPA e EMATER/PA.

CLÁUSULA 6ª - GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE

A EMATER-PA pagará aos seus empregados e empregadas ocupantes dos cargos de nível superior, a título de gratificação de titularidade, os percentuais de 20% (vinte por cento) para especialização, 30% (trinta por cento) para mestrado e 40% (quarenta por cento) para doutorado, calculados sobre o valor do salário base.

Parágrafo único. O pagamento da gratificação de titularidade prevista nesta cláusula não será cumulativo.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE APERFEIÇOAMENTO

A EMATER-PA concederá Adicional de Aperfeiçoamento, não cumulativo, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados e empregadas ocupantes de cargos de nível médio técnico (GGD2), que comprovarem a conclusão de curso de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas ou conclusão de curso de Graduação em nível superior, em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE NÍVEL EDUCACIONAL



A EMATER-PA concederá Adicional de Nível Educacional, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados e empregadas administrativos (as) (AA1, AA2, AA3 e AA4), que comprovem a conclusão de curso de Graduação em nível superior, em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

CLÁUSULA 9ª - PRÊMIO PRODUTIVIDADE

A EMATER-PA pagará Gratificação de Função de Secretária (o) às empregadas e empregados que a exerçam no âmbito da Diretoria Executiva, das Coordenadorias e das Assessorias.

Parágrafo único. O valor da Gratificação de Função de Secretária(o) de Coordenadorias e de Assessorias será de 80% (oitenta por cento) sobre a Função Gratificada de Secretária (o) da Diretoria Executiva da EMATER-PA, ora vigente conforme abaixo discriminado:

- 1 - Secretárias(os) da Diretoria Executiva: R\$ 1.090,00 (mil e noventa reais); e
- 2 - Secretárias(os) das Coordenadorias e das Assessorias: R\$ 872,00 (oitocentos e setenta e dois reais).

CLÁUSULA 10 - SUBSTITUIÇÃO

A EMATER-PA pagará gratificação de substituição ao empregado ou empregada que ocupar cargo comissionado ou função gratificada interinamente, em virtude de ausência do titular por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro. O empregado ou empregada que assumir interinamente deverá ser indicado(a) pelo titular do cargo comissionado ou função gratificada e ter a aprovação da Diretoria Executiva da EMATER-PARÁ, que fará a publicação da portaria de substituição para os devidos registros em ficha funcional.

Parágrafo segundo. O substituto(a) gozará dos mesmos benefícios do titular do cargo, definidos em regimento e/ou regulamento interno, no período de substituição.

Parágrafo terceiro. O período dessa gratificação só será interrompido se o substituinte tiver falta injustificada quando da substituição.

CLÁUSULA 11 - ADICIONAL NOTURNO



O trabalho noturno realizado pelos empregados e empregadas da EMATER-PARÁ será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único. Fica estabelecido que o trabalho noturno compreenderá o período de 22h (vinte e duas horas) até às 6h (seis horas) do dia seguinte.

CLÁUSULA 12 - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A EMATER-PA pagará adicional de insalubridade ou de periculosidade calculado sobre o salário base, aos seus empregados e empregadas que fizerem jus.

Parágrafo único. A EMATER-PA realizará, por meio de parecer técnico, o levantamento das áreas e/ou atividades insalubres ou perigosas e encaminhará aos órgãos competentes solicitação para realização de pericias com emissão de laudos, visando à concessão dos benefícios de insalubridade ou periculosidade.

CLÁUSULA 13 - TEMPO DE SERVIÇO

A EMATER-PA pagará a todos os empregados e empregadas uma gratificação por tempo de serviço, denominada ANUÊNIO, no percentual de 1,7% (um vírgula sete por cento) sobre o salário base, limitando-se a 35 (trinta e cinco) anos de efetivo serviço prestados à EMATER-PA.

Parágrafo único. O empregado ou empregada que completar o tempo limite 35 (trinta e cinco) anos receberá o percentual de 60% (sessenta por cento) do referido adicional.

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO FUNERAL

A EMATER-PA pagará o valor de R\$7.000,00 (sete mil reais) a título de auxílio-funeral do empregado que vier a falecer na vigência da presente sentença normativa.

Parágrafo único. O benefício será pago, com as deduções legais, aos dependentes ou companheiro(a) ou a outra pessoa, mediante comprovação das despesas com o funeral.

CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO



A duração da jornada de trabalho para os empregados e empregadas lotados(as) no Escritório Central será de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, exceto para os empregados e empregadas que exerçam cargo comissionado ou função gratificada e para aqueles(as) contratados(as) por prazo determinado.

Parágrafo primeiro. Os empregados e empregadas lotados(as) no Escritório Central, mediante prévia autorização da DIREX, poderão cumprir jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais e fazer jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base.

Parágrafo segundo. Os empregados e empregadas lotados(as) nos Escritórios Regionais e Escritórios Locais terão jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, e farão jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base.

CLÁUSULA 16 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

A EMATER-PA concederá aos empregados e empregadas, que comprovadamente tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência, horário especial com redução de jornada de trabalho, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo à remuneração.

Parágrafo único. A redução da carga horária não poderá ultrapassar o limite de 1 (uma) hora diária.

CLÁUSULA 17 - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

A EMATER-PA assegurará ao empregado ou empregada (pai, mãe ou responsável) o direito de se ausentar do local de trabalho, com objetivo de participar de reuniões pedagógicas, quando devidamente e de forma oficial for convocado por estabelecimento de ensino no qual seu filho, filha ou pessoa sob sua responsabilidade estude.

Parágrafo primeiro. A necessidade da ausência ao local de trabalho prevista no *caput* deverá ser comunicada formalmente à chefia imediata do empregado ou empregada, com antecedência necessária para a liberação.



Parágrafo segundo. O empregado ou empregada deverá apresentar, no primeiro dia útil subsequente, comprovação do comparecimento à reunião, mediante documento emitido em papel timbrado pela instituição de ensino, no qual deve constar o nome completo do estudante, data, horário (de início e fim) e local de realização da reunião.

Parágrafo terceiro. Na hipótese de pai e mãe ou responsáveis legais comum forem empregados da EMATER-PA somente um deles poderá usufruir do benefício na mesma reunião, devendo ser observada alternância de participação pelos mesmos nas reuniões.

Parágrafo quarto. A liberação de que trata esta cláusula é somente para o horário de realização da reunião, bem como período de deslocamento para o evento, devendo o empregado cumprir o restante da jornada de trabalho

CLÁUSULA 18 - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

A EMATER-PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar um diagnóstico e apresentar proposição de Instrução Normativa que verse sobre a concessão de afastamento de empregado(a) para acompanhar cônjuge, companheiro(a), ascendente ou descendentes enfermos, estabelecendo prazos e a operacionalização da concessão.

CLÁUSULA 19 - FUNCIONAMENTO DO PONTO

O registro de entrada do empregado deverá ser efetuado dentro do horário determinado para o início do expediente, com uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos diários, independente de qual seja sua jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro. Será permitida, após a tolerância prevista no *caput*, a compensação de horário em até 30 (trinta) minutos por dia, referentes a atrasos, saídas antecipadas ou o tempo ultrapassado nos intervalos intrajornadas.

Parágrafo segundo. É obrigatório o registro do intervalo para os empregados que cumprem jornada de 8 (oito) horas.

CLÁUSULA 20 - BONIFICAÇÃO DE FOLGA

A EMATER-PA concederá a todos os seus empregados e empregadas o direito de uma folga ao serviço, no dia do seu aniversário natalício, durante a vigência da presente sentença normativa.



Parágrafo primeiro. O dia do aniversário natalício de uma pessoa é aquele indicado no seu RG, na sua Certidão de Nascimento ou na sua Certidão de Casamento. Havendo divergência nos referidos documentos quanto à referida data, valerá, para fins de concessão da folga prevista no *caput*, aquela registrada na certidão de nascimento do empregado ou empregada.

Parágrafo segundo. Quando o dia do aniversário natalício do empregado ou empregada coincidir com finais de semana, feriados, pontos facultativos ou em dia que, por qualquer motivo, não haja expediente na empresa, a falta abonada transferir-se-á automaticamente para o 1º (primeiro) dia útil subsequente.

CLÁUSULA 21 - RECESSO DE FINAL DE ANO

A EMATER-PA concederá aos trabalhadores e trabalhadoras 6 (seis) dias consecutivos de recesso natalino, não cumulativo, no período de 26 a 31/12/2024.

Parágrafo único. O empregado que por impedimento relacionado ao trabalho na Empresa ficar impossibilitado de gozar o recesso natalino, somente poderá transferi-lo para o período Carnavalesco, que será usufruído em de 3 a 8/3/2025.

CLÁUSULA 22 - LICENÇA PRÊMIO

A EMATER-PA concederá ao empregado ou empregada, após cada período de 5 (cinco) anos de efetivo serviço na Empresa, 3 (três) meses de licença prêmio, podendo-se acumular os períodos sucessivos da referida licença, sem nenhuma perda na remuneração.

Parágrafo primeiro. O empregado que, no decorrer da aquisição do quinquênio, tiver percebido da Previdência Social benefício de prestação de auxílio-doença ou de acidente de trabalho por mais de 6 (seis) meses, ainda que com solução de continuidade, não perderá do direito à licença-prêmio, desde que complete o tempo residual, a partir do seu retorno após o gozo do benefício.

Parágrafo segundo. Para fins de concessão da licença prêmio, não será considerado no período aquisitivo o tempo compreendido entre 28 de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2021, conforme previsão da Lei Complementar Federal nº 173, de 2020.

CLÁUSULA 23 - LICENÇA PATERNIDADE



A EMATER-PA concederá aos seus empregados, na vigência desta sentença normativa, licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, contados do nascimento de filho ou filha, inclusive nos casos de adoção ou guarda compartilhada, mediante comprovação por documento oficial.

CLÁUSULA 24 - LICENÇA MATERNIDADE

A EMATER-PA concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias para suas empregadas, sem prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens.

Parágrafo único. O benefício de que trata o *caput* desta cláusula será estendido na mesma proporção à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observando-se o disposto no art. 392-C, da CLT.

CLÁUSULA 25 - LICENÇA POR ÓBITO

A EMATER-PA concederá aos seus empregados e empregadas, na vigência desta sentença normativa, sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença nojo de 8 (oito) dias consecutivos, que serão contados a partir da data do óbito de cônjuges, companheiro(a), ascendentes, descendentes e irmãos, comprovado em documento oficial.

CLÁUSULA 26 - LICENÇA GALA

A EMATER-PA concederá aos empregados, na vigência desta sentença normativa, sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença gala de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do casamento, comprovado em documento oficial.

CLÁUSULA 27 - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS.

A EMATER-PA manterá a Comissão Paritária STAFPA/EMATER-PA, constituída para acompanhar e discutir em conjunto com a equipe da SEPLAD a proposta de PCCSBV enviada ao Governo do Estado do Pará, por meio do processo 2022/1373980, com vistas a sua implementação.

CLÁUSULA 28 - CAPACITAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO

A EMATER-PA concederá aos seus empregados a liberação para participar de capacitação e aperfeiçoamento (cursos, seminários, congressos, dentre outros) e pós-



graduação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado), conforme estabelece a Política de Capacitação e Qualificação dos Profissionais da EMATER-PA.

Parágrafo único. A EMATER-PA, considerando o Plano Anual de Capacitação previsto na Política de Capacitação e Qualificação, envidará esforços junto ao Governo do Estado do Pará, de modo a obter a disponibilidade orçamentária com vistas a propiciar a capacitação e qualificação de seus empregados, objetivando o aperfeiçoamento laboral e técnico de forma continuada.

CLÁUSULA 29 - IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

A EMATER/PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar diagnóstico e apresentar proposição de ações voltadas à igualdade de gênero no âmbito da empresa, que busquem promover oportunidade de equidade, participação, inclusão, acesso e representação das mulheres em cargos de Direção e Funções Gratificadas.

CLÁUSULA 30 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DO STAFPA E DEMAIS TRABALHADORES

A EMATER-PA liberará, por tempo integral, 2 (dois) dirigentes sindicais da Executiva do STAFPA, que fazem parte de seu quadro de empregados, sem qualquer prejuízos em suas remunerações ou outras vantagens.

Parágrafo primeiro. No que tange a liberação dos delegados sindicais, estes serão liberados de acordo com as demandas de suas atividades, desde que solicitada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo segundo. Os demais empregados serão liberados nos dias de reunião ou de assembleias gerais do sindicato, desde que solicitada a liberação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo terceiro. No que tange a participação em caráter excepcional, além das faltas previstas nos parágrafos anteriores desta cláusula, a EMATER-PA abonará aquelas que derivarem de participação em encontros, seminários e congressos, tanto Estaduais como Nacionais, assim como as que derivarem de campanhas salariais e de negociações na entidade sindical.

Parágrafo quarto. O STAFPA enviará uma listagem com os nomes dos participantes do respectivo evento, sem prejuízos à EMATER-PA.

CLÁUSULA 31 - REALIZAÇÃO DE EVENTOS E PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS



A EMATER-PA permitirá o uso das instalações da empresa nos eventos promovidos pelo STAFPA, nos dias, horas e locais previamente comunicados, bem como a participação de seus empregados e empregadas, desde que solicitado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com limitação, no máximo, de 4 (quatro) eventos ao ano.

CLÁUSULA 32 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O não cumprimento de qualquer cláusula desta sentença normativa implicará no pagamento de multa, no valor de 20% (vinte por cento) do menor salário existente na EMATER-PA, na época do evento, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA 33 - VIGÊNCIA

A vigência desta sentença normativa será de um ano, a partir da sua publicação.

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES TRABALHO SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, rejeitar as preliminares de extinção do processo sem resolução do mérito, por inexistência de "comum acordo", por inexistência de aprovação da assembleia geral da categoria, ausência de identificação dos empregados que integram a categoria profissional na assembleia de aprovação da proposta de acordo coletivo, por inexistência de lista de presença e da assinatura dos participantes, por inexistência de comprovação da pauta de reivindicação sindicais na ata de assembleia geral, e por ausência de apresentação, de forma clausulada e fundamentada, das reivindicações da categoria, à falta de amparo legal; no mérito, julgar procedente, em parte, a ação de dissídio coletivo para: 1) declarar a ausência de abuso do direito de greve; 2) manter a decisão que indeferiu o pedido liminar de que a empresa demandada "se abstenha de praticar qualquer desconto nos salários dos empregados decorrentes da greve iniciada em 25/03/2024"; 3) reconhecer que as prerrogativas da Fazenda Pública aplicáveis à EMATER-PA abrangem a isenção do pagamento de custas processuais e do depósito recursal; 4) aprovar a seguinte sentença normativa: CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA. Esta sentença normativa abrangerá todos os empregados e empregadas da EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DO PARÁ - EMATER-PA. **Parágrafo único. A presente sentença normativa não abrange os**



trabalhadores contratados sob o regime temporário e por prazo determinado, bem como os cedidos à EMATER-PA, por órgão da Administração Direta e Indireta da esfera Municipal, Estadual e Federal.

CLÁUSULA 2ª - DATA BASE. Fica mantida a data base da categoria profissional em 1º de maio.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL. A EMATER-PA concederá aos seus empregados e empregadas reajuste salarial na ordem de 5,16% (cinco vírgula dezesseis por cento), a partir de 1º de maio de 2023, a incidir sobre o salário base pago em 30 de abril de 2023, compensadas as antecipações salariais concedidas no mesmo período, exceto os reajustes concedidos a título de promoção, progressão funcional e implemento de término de curso.

CLÁUSULA 4ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. A EMATER-PA pagará, mensalmente, a todos os seus empregados e empregadas, auxílio alimentação no valor R\$ 1.000,00 (mil reais). **Parágrafo único.** O auxílio alimentação será pago nos períodos de gozo de licença prêmio e férias.

CLÁUSULA 5ª - GRATIFICAÇÃO DE LOCALIZAÇÃO. A EMATER-PA pagará aos seus empregados e empregadas, que desenvolvam atividades nos Municípios de Ananindeua, Distrito de Icoaraci (Escritório Regional das Ilhas e Escritório Local de Belém), Marituba (Escritório Central e Escritório Local de Marituba), Benevides e Santa Bárbara, uma gratificação de Localização, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário-base. Quanto aos demais empregados permanecerão os percentuais de 10% (dez) e 20% (vinte) por cento sobre o salário base, de acordo com a Tabela de Regionalização vigente e demais normativas internas da Empresa. **Parágrafo primeiro.** A Tabela de Regionalização aprovada pela CTA em 2015, que propõe atualização dos percentuais para 10% (dez), 20% (vinte), 30% (trinta), 40% (quarenta) e 50% (cinquenta) por cento sobre o salário-base, será implementada após a sua aprovação pelo Governo do Estado do Pará, nos autos do PAE nº 2021/977687. **Parágrafo segundo.** Durante a vigência da presente sentença normativa, ocorrendo a instalação de outros escritórios da EMATER-PA, estes serão inseridos na tabela de regionalização, após a devida análise feita pelo STAFPA e EMATER/PA.

CLÁUSULA 6ª - GRATIFICAÇÃO DE TITULARIDADE. A EMATER-PA pagará aos seus empregados e empregadas ocupantes dos cargos de nível superior, a título de gratificação de titularidade, os percentuais de 20% (vinte por cento) para especialização, 30% (trinta por cento) para mestrado e 40% (quarenta por cento) para doutorado, calculados sobre o valor do salário base. **Parágrafo único.** O pagamento da gratificação de titularidade prevista nesta cláusula não será cumulativo.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE APERFEIÇOAMENTO. A EMATER-PA concederá Adicional de Aperfeiçoamento, não cumulativo, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados e empregadas ocupantes de cargos de nível médio técnico (GGD2), que comprovarem a conclusão de curso de aperfeiçoamento com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas ou conclusão de curso de Graduação em nível superior, em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE NÍVEL EDUCACIONAL. A EMATER-PA concederá Adicional de Nível Educacional, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário-base aos empregados e empregadas administrativos (as) (AA1, AA2, AA3 e AA4), que comprovem a conclusão de curso de



Graduação em nível superior, em entidades de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação. **CLÁUSULA 9ª - PRÊMIO PRODUTIVIDADE.** A EMATER-PA pagará Gratificação de Função de Secretária (o) às empregadas e empregados que a exerçam no âmbito da Diretoria Executiva, das Coordenadorias e das Assessorias. **Parágrafo único.** O valor da Gratificação de Função de Secretária(o) de Coordenadorias e de Assessorias será de 80% (oitenta por cento) sobre a Função Gratificada de Secretária(o) da Diretoria Executiva da EMATER-PA, ora vigente conforme abaixo discriminado: 1 - Secretárias(os) da Diretoria Executiva: R\$ 1.090,00 (mil e noventa reais); e 2 - Secretárias(os) das Coordenadorias e das Assessorias: R\$ 872,00 (oitocentos e setenta e dois reais). **CLÁUSULA 10 - SUBSTITUIÇÃO.** A EMATER-PA pagará gratificação de substituição ao empregado ou empregada que ocupar cargo comissionado ou função gratificada interinamente, em virtude de ausência do titular por período igual ou superior a 30 (trinta) dias. **Parágrafo primeiro.** O empregado ou empregada que assumir interinamente deverá ser indicado(a) pelo titular do cargo comissionado ou função gratificada e ter a aprovação da Diretoria Executiva da EMATER-PA, que fará a publicação da portaria de substituição para os devidos registros em ficha funcional. **Parágrafo segundo.** O substituto(a) gozará dos mesmos benefícios do titular do cargo, definidos em regimento e/ou regulamento interno, no período de substituição. **Parágrafo terceiro.** O período dessa gratificação só será interrompido se o substituinte tiver falta injustificada quando da substituição. **CLÁUSULA 11 - ADICIONAL NOTURNO.** O trabalho noturno realizado pelos empregados e empregadas da EMATER-PA será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal. **Parágrafo único.** Fica estabelecido que o trabalho noturno compreenderá o período de 22h (vinte e duas horas) até às 6h (seis horas) do dia seguinte. **CLÁUSULA 12 - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.** A EMATER-PA pagará adicional de insalubridade ou de periculosidade calculado sobre o salário base, aos seus empregados e empregadas que fizerem jus. **Parágrafo único.** A EMATER-PA realizará, por meio de parecer técnico, o levantamento das áreas e/ou atividades insalubres ou perigosas e encaminhará aos órgãos competentes solicitação para realização de perícias com emissão de laudos, visando à concessão dos benefícios de insalubridade ou periculosidade. **CLÁUSULA 13 - TEMPO DE SERVIÇO.** A EMATER-PA pagará a todos os empregados e empregadas uma gratificação por tempo de serviço, denominada ANUÊNIO, no percentual de 1,7% (um vírgula sete por cento) sobre o salário base, limitando-se a 35 (trinta e cinco) anos de efetivo serviço prestados à EMATER-PA. **Parágrafo único.** O empregado ou empregada que completar o tempo limite 35 (trinta e cinco) anos receberá o percentual de 60% (sessenta por cento) do referido adicional. **CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO FUNERAL.** A EMATER-PA pagará o valor de R\$7.000,00 (sete mil reais) a título de auxílio-funeral do empregado que vier a falecer na vigência da presente sentença normativa. **Parágrafo único.** O benefício será pago, com as deduções legais, aos dependentes ou companheiro(a) ou a outra pessoa, mediante comprovação das despesas com o funeral. **CLÁUSULA 15 - JORNADA DE TRABALHO.** A duração da jornada de trabalho para os empregados e empregadas lotados(as) no Escritório Central será de 6 (seis) horas diárias



e 30 (trinta) horas semanais, exceto para os empregados e empregadas que exerçam cargo comissionado ou função gratificada e para aqueles(as) contratados(as) por prazo determinado. **Parágrafo primeiro.** Os empregados e empregadas lotados(as) no Escritório Central, mediante prévia autorização da DIREX, poderão cumprir jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais e fazer jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base. **Parágrafo segundo.** Os empregados e empregadas lotados(as) nos Escritórios Regionais e Escritórios Locais terão jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, e farão jus ao adicional de Jornada Complementar de Trabalho no percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento), calculados sobre o salário base. **CLÁUSULA 16 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.** A EMATER-PA concederá aos empregados e empregadas, que comprovadamente tenham sob seus cuidados pessoa com deficiência, horário especial com redução de jornada de trabalho, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo à remuneração. **Parágrafo único.** A redução da carga horária não poderá ultrapassar o limite de 1 (uma) hora diária. **CLÁUSULA 17 - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR.** A EMATER-PA assegurará ao empregado ou empregada (pai, mãe ou responsável) o direito de se ausentar do local de trabalho, com objetivo de participar de reuniões pedagógicas, quando devidamente e de forma oficial for convocado por estabelecimento de ensino no qual seu filho, filha ou pessoa sob sua responsabilidade estude. **Parágrafo primeiro.** A necessidade da ausência ao local de trabalho prevista no caput deverá ser comunicada formalmente à chefia imediata do empregado ou empregada, com antecedência necessária para a liberação. **Parágrafo segundo.** O empregado ou empregada deverá apresentar, no primeiro dia útil subsequente, comprovação do comparecimento à reunião, mediante documento emitido em papel timbrado pela instituição de ensino, no qual deve constar o nome completo do estudante, data, horário (de início e fim) e local de realização da reunião. **Parágrafo terceiro.** Na hipótese de pai e mãe ou responsáveis legais comum forem empregados da EMATER-PA somente um deles poderá usufruir do benefício na mesma reunião, devendo ser observada alternância de participação pelos mesmos nas reuniões. **Parágrafo quarto.** A liberação de que trata esta cláusula é somente para o horário de realização da reunião, bem como período de deslocamento para o evento, devendo o empregado cumprir o restante da jornada de trabalho. **CLÁUSULA 18 - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO.** A EMATER-PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar um diagnóstico e apresentar proposição de Instrução Normativa que verse sobre a concessão de afastamento de empregado(a) para acompanhar cônjuge, companheiro(a), ascendente ou descendentes enfermos, estabelecendo prazos e a operacionalização da concessão. **CLÁUSULA 19 - FUNCIONAMENTO DO PONTO.** O registro de entrada do empregado deverá ser efetuado dentro do horário determinado para o início do expediente, com uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos diários, independente de qual seja sua jornada de trabalho. **Parágrafo primeiro.** Será permitida, após a tolerância prevista no caput, a compensação de horário em até 30 (trinta) minutos por dia, referentes a



atrasos, saídas antecipadas ou o tempo ultrapassado nos intervalos intrajornadas. **Parágrafo segundo.** É obrigatório o registro do intervalo para os empregados que cumprem jornada de 8 (oito) horas. **CLÁUSULA 20 - BONIFICAÇÃO DE FOLGA.** A EMATER-PA concederá a todos os seus empregados e empregadas o direito de uma folga ao serviço, no dia do seu aniversário natalício, durante a vigência da presente sentença normativa. **Parágrafo primeiro.** O dia do aniversário natalício de uma pessoa é aquele indicado no seu RG, na sua Certidão de Nascimento ou na sua Certidão de Casamento. Havendo divergência nos referidos documentos quanto à referida data, valerá, para fins de concessão da folga prevista no caput, aquela registrada na certidão de nascimento do empregado ou empregada. **Parágrafo segundo.** Quando o dia do aniversário natalício do empregado ou empregada coincidir com finais de semana, feriados, pontos facultativos ou em dia que, por qualquer motivo, não haja expediente na empresa, a falta abonada transferir-se-á automaticamente para o 1º (primeiro) dia útil subsequente. **CLÁUSULA 21 - RECESSO DE FINAL DE ANO.** A EMATER-PA concederá aos trabalhadores e trabalhadoras 6 (seis) dias consecutivos de recesso natalino, não cumulativo, no período de 26 a 31/12/2024. **Parágrafo único.** O empregado que por impedimento relacionado ao trabalho na Empresa ficar impossibilitado de gozar o recesso natalino, somente poderá transferi-lo para o período Carnavalesco, que será usufruído em de 3 a 8/3/2025. **CLÁUSULA 22 - LICENÇA PRÊMIO.** A EMATER-PA concederá ao empregado ou empregada, após cada período de 5 (cinco) anos de efetivo serviço na Empresa, 3 (três) meses de licença prêmio, podendo-se acumular os períodos sucessivos da referida licença, sem nenhuma perda na remuneração. **Parágrafo primeiro.** O empregado que, no decorrer da aquisição do quinquênio, tiver percebido da Previdência Social benefício de prestação de auxílio-doença ou de acidente de trabalho por mais de 6 (seis) meses, ainda que com solução de continuidade, não perderá do direito à licença-prêmio, desde que complete o tempo residual, a partir do seu retorno após o gozo do benefício. **Parágrafo segundo.** Para fins de concessão da licença prêmio, não será considerado no período aquisitivo o tempo compreendido entre 28 de maio de 2020 a 31 de dezembro de 2021, conforme previsão da Lei Complementar Federal nº 173, de 2020. **CLÁUSULA 23 - LICENÇA PATERNIDADE.** A EMATER-PA concederá aos seus empregados, na vigência desta sentença normativa, licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, contados do nascimento de filho ou filha, inclusive nos casos de adoção ou guarda compartilhada, mediante comprovação por documento oficial. **CLÁUSULA 24 - LICENÇA MATERNIDADE.** A EMATER-PA concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias para suas empregadas, sem prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens. **Parágrafo único.** O benefício de que trata o caput desta cláusula será estendido na mesma proporção à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, observando-se o disposto no art. 392-C, da CLT. **CLÁUSULA 25 - LICENÇA POR ÓBITO.** A EMATER-PA concederá aos seus empregados e empregadas, na vigência desta sentença normativa, sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença nojo de 8 (oito) dias consecutivos, que serão contados a partir da data do óbito de cônjuges, companheiro(a), ascendentes, descendentes e irmãos, comprovado em



documento oficial. **CLÁUSULA 26 - LICENÇA GALA.** A EMATER-PA concederá aos empregados, na vigência desta sentença normativa, sem qualquer prejuízo na remuneração ou quaisquer outras vantagens, licença gala de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do casamento, comprovado em documento oficial. **CLÁUSULA 27 - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS, SALÁRIOS, BENEFÍCIOS E VANTAGENS.** A EMATER-PA manterá a Comissão Paritária STAFPA/EMATER-PA, constituída para acompanhar e discutir em conjunto com a equipe da SEPLAD a proposta de PCCSBV enviada ao Governo do Estado do Pará, por meio do processo 2022/1373980, com vistas a sua implementação. **CLÁUSULA 28 - CAPACITAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.** A EMATER-PA concederá aos seus empregados a liberação para participar de capacitação e aperfeiçoamento (cursos, seminários, congressos, dentre outros) e pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado), conforme estabelece a Política de Capacitação e Qualificação dos Profissionais da EMATER-PA. **Parágrafo único.** A EMATER-PA, considerando o Plano Anual de Capacitação previsto na Política de Capacitação e Qualificação, envidará esforços junto ao Governo do Estado do Pará, de modo a obter a disponibilidade orçamentária com vistas a propiciar a capacitação e qualificação de seus empregados, objetivando o aperfeiçoamento laboral e técnico de forma continuada. **CLÁUSULA 29 - IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO.** A EMATER/PA designará Comissão Paritária, formada entre o STAFPA e a Empresa, com finalidade de realizar diagnóstico e apresentar proposição de ações voltadas à igualdade de gênero no âmbito da empresa, que busquem promover oportunidade de equidade, participação, inclusão, acesso e representação das mulheres em cargos de Direção e Funções Gratificadas. **CLÁUSULA 30 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES DO STAFPA E DEMAIS TRABALHADORES.** A EMATER-PA liberará, por tempo integral, 2 (dois) dirigentes sindicais da Executiva do STAFPA, que fazem parte de seu quadro de empregados, sem qualquer prejuízos em suas remunerações ou outras vantagens. **Parágrafo primeiro.** No que tange a liberação dos delegados sindicais, estes serão liberados de acordo com as demandas de suas atividades, desde que solicitada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. **Parágrafo segundo.** Os demais empregados serão liberados nos dias de reunião ou de assembleias gerais do sindicato, desde que solicitada a liberação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. **Parágrafo terceiro.** No que tange a participação em caráter excepcional, além das faltas previstas nos parágrafos anteriores desta cláusula, a EMATER-PA abonará aquelas que derivarem de participação em encontros, seminários e congressos, tanto Estaduais como Nacionais, assim como as que derivarem de campanhas salariais e de negociações na entidade sindical. **Parágrafo quarto.** O STAFPA enviará uma listagem com os nomes dos participantes do respectivo evento, sem prejuízos à EMATER-PA. **CLÁUSULA 31 - REALIZAÇÃO DE EVENTOS E PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS.** A EMATER-PA permitirá o uso das instalações da empresa nos eventos promovidos pelo STAFPA, nos dias, horas e locais previamente comunicados, bem como a participação de seus empregados e empregadas, desde que solicitado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com limitação, no máximo, de 4 (quatro) eventos ao ano. **CLÁUSULA 32 -**



MULTA POR DESCUMPRIMENTO. O não cumprimento de qualquer cláusula desta sentença normativa implicará no pagamento de multa, no valor de 20% (vinte por cento) do menor salário existente na EMATER-PA, na época do evento, a ser revertida em favor da parte prejudicada. **CLÁUSULA 33 - VIGÊNCIA.** A vigência desta sentença normativa será de um ano, a partir da sua publicação; **5) indeferir as demais cláusulas propostas pelo sindicato demandante. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pela empresa suscitada, na quantia de R\$400,00, calculadas sobre o valor atribuída à causa, na petição inicial, de R\$20.000,00 (vinte mil reais). Ciente o doutor representante do Ministério Público do Trabalho.**

Sala de Sessões da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém/PA, 11 de novembro de 2024.

/icm

Relator

I. Votos



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
6c5091f	12/11/2024 09:16	Acórdão	Acórdão