



gdjls2

## DISSÍDIO COLETIVO

**PROCESSO nº 0000381-24.2014.5.17.0000**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO**

**SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDHES - ES**

**RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI**

**REVISORA: DESEMBARGADORA WANDA LUCIA COSTA LEITE FRANCA DECUZZI**

## EMENTA

**DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EXIGÊNCIA DE COMUM ACORDO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.** A interpretação do Texto Constitucional, no tocante ao "comum acordo" no ajuizamento de Dissídio Coletivo, deve ser sistemática, conjugando-se o art. 5º, incisos XXI e XXIV, alínea a, art. 8º, inciso III, art. 114, incisos I, II e § 2º. A imposição do pressuposto do mútuo consentimento para o ajuizamento do Dissídio forçaria o Sindicato Profissional ao movimento paredista no intuito de alcançar melhores condições de trabalho para a categoria pela via judicial, na contramão do fim social a que se destina a Lei. Assim, se as partes não se compõem autonomamente e não optam pela eleição de um árbitro para entabularem acordo, o conflito deve ser solucionado mediante Dissídio Coletivo perante a Justiça Laboral, que detém o poder normativo para solucionar a *quaestio*.

## I.RELATÓRIO

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica, com pedido liminar de suprimento de outorga do Suscitado, ajuizado pelo SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIENFERMEIROS em face do SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES-ES, objetivando a aprovação de cláusulas contidas na pauta reivindicatória da categoria profissional.

O Sindicato Suscitante, representante da categoria profissional, afirma que, em 31/07/2014, protocolou junto ao Suscitado a proposta contendo pauta de reivindicações com vista à

celebração de Convenção Coletiva de Trabalho para o período de **01/10/2014 a 30/09/2016**. Afirma que as partes reuniram-se por quatro vezes em negociação, tendo restado infrutíferas as tentativas de se chegar a um consenso, mesmo com a intermediação da DRT. Assevera que a intervenção da SRMTE ocorreu em razão da demora da manifestação do Sindicato patronal sobre a proposta dos trabalhadores e em virtude do Ofício 077/2014, de 09/09/2014, informando deliberação assemblear pela rejeição da minuta enviada; informa que a SRTE presidiu duas reuniões entre as entidades sindicais. Registra que não houve fundamentação do Suscitado, na contraproposta encaminhada, mormente em relação às cláusulas integrantes dos contratos de trabalho, reconhecidas em instrumentos coletivos anteriores. Aponta que foram esgotadas as tentativas de negociação, que se nega a conceder pedido da pauta econômica. Pugna pelo suprimento judicial da ausência de consentimento do Sindicato patronal para a instauração de instância, em especial porquanto o SINDHES reconheceu a existência de impasse intransponível para firmar uma nova CCT, respaldando-se no artigo 5º, XXXV, da CF/88 e artigo 461 do CPC. Frisa, por fim, que resta caracterizada a conduta anti-sindical, abuso de direito e má-fé da classe econômica que se nega reconhecer direitos contidos em instrumentos normativos anteriores, não apontam uma solução para o conflito e não concordam com o ajuizamento do Dissídio Coletivo.

O Suscitante alega, além disso, que a CCT anterior vigeu até 30/09/2012 e que a sentença normativa posterior vigeu de 10/2012 a 09/2014 tendo sido extinta sem resolução do mérito, nos termos do acórdão publicado em 27/10/2014, estando a categoria profissional dos enfermeiros sem instrumento coletivo apto a reger as relações de trabalho, gerando insegurança jurídica; consigna que consta da ata da última reunião realizada no dia 01/11/2014 que o impasse existe especialmente em reação às cláusulas que tratam de **reajuste salarial, carga horária de trabalho, jornada especial de trabalho, piso diferenciado para função qualificada, base de cálculo do adicional de insalubridade**.

Apresenta pauta reivindicatória, tratando: vigência e data-base, abrangência, piso salarial, reajuste salarial, gratificação por responsabilidade técnica e cargos de chefia, piso diferenciado para função qualificada, adicional de hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, vale transporte, incentivos ao aperfeiçoamento e atualização, reembolso creche, medicamentos, rescisão contratual, aviso prévio, profissionais iniciantes (*trainee*), trabalhadora gestante, aproveitamento interno, permuta de plantão, jornada 12x60, banco de horas, férias, leito hospitalar, plano de assistência médica e odontológica, amamentação, uniformes, atestados médicos, comunicação de acidente de trabalho, incentivo à sindicalização, dirigentes sindicais, garantia de acesso ao dirigente sindical, rede de informações da categoria, informativo sindical, participação do sindicato em acordos e convenções, penalidades, descontos autorizados, data comemorativa, estabilidade às vésperas da aposentadoria, cartão-alimentação, seguro de vida e acidentes pessoais, adicional noturno, vídeo monitoramento, dimensionamento do pessoal de enfermagem, licença paternidade e abono de falta para levar filho ao médico.

Inicial (ID adb9a65), acompanhada de procuração e documentos.

Decisão, indeferindo o pedido liminar, pela então Relatora, Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, consoantes fundamentos do ID 680d57d.

Declarada a suspeição superveniente, por motivo de foro íntimo, da Relatora (ID c10348b), o feito foi redistribuído ao Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, que também se declarou suspeito para atuar no Dissídio, por motivo de foro íntimo, consoante ID a24624c.

Resposta do Sindicato Suscitado (ID 27fe18c), sustentando, preliminarmente vício na convocação das assembleias por descumprimento da exigência do art. 28 do Estatuto do Sindicato; ausência de pressuposto para manejo do Dissídio Coletivo nos termos da OJ 29 da SDC/TST; falta de registro do texto e ausência de aprovação pela categoria das cláusulas reivindicadas, bem como desconformidade entre as cláusulas constantes da assembleia de 19/07/14 com as inseridas no Dissídio Coletivo, conforme requer a OJ 08 da SDC/TST.

Ainda, preliminarmente, argui ausência de pressuposto para manejo do Dissídio Coletivo, em decorrência da falta de fundamentação do pedido em relação às cláusulas 2ª (abrangência); 9ª (adicional de periculosidade); 10ª (vale transporte); 13ª (medicamentos); 14ª (rescisão contratual); 18ª (aproveitamento interno); 22ª (férias); 25ª (amamentação); 27ª (atestados); 29ª (incentivo a sindicalização); 30ª (dirigentes sindicais); 31ª (garantia de acesso a dirigentes sindicais); 32ª (rede de informação); 33ª (informativo); 34ª (participação do sindicato em acordos e convenções); 35ª (penalidades); 36ª (data comemorativa). Sustenta a impossibilidade jurídica de incluir cláusulas que não estipulem condições de trabalho entre a categoria, no forma do artigo 611 da CLT, quais sejam as cláusulas 29ª (incentivo a fiscalização); 30ª (dirigentes sindicais); 31ª (garantia de acesso ao dirigente sindical); 32ª (rede de informação da categoria); 33ª (informativo sindical); 37ª (data comemorativa) e principalmente a clausula 43ª (dimensionamento de pessoal) vez que não se trata de regra de condição de trabalho, requerendo a extinção sem julgamento de mérito das referidas cláusulas. Alega ausência de pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo por inobservância do art. 114, §2º, da CF/88 (mútuo acordo). Sustenta perda da data-base da categoria e abusividade da greve. Enfim, aponta a impossibilidade jurídica do pedido de adotar jornada de 12 horas, por violar a coisa julgada, ante os termos das ações anulatórias 0010200-58.2009.5.17.0000 e 0014900-09.2011.5.17.0000 propostas pelo Ministério Público do Trabalho, inviabilizando qualquer eficácia da cláusula 20ª.

No mérito, o Suscitado aduz que toda a discussão, nas reuniões extrajudiciais entre os Sindicatos, envolveu duas cláusulas: aprovação da jornada de trabalho de 12x60 e adicional de insalubridade sobre o piso da categoria. O impasse quanto à jornada impossibilitou a

negociação das demais cláusulas. Sustenta, ademais, que o Dissídio Coletivo está sendo utilizado como instrumento de assédio processual; que a fundamentação das cláusulas 5ª, 6ª, 8ª, 15ª, 16ª, 20ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª 28ª pautou-se no DC 0009100-29.2013.5.17.0000, extinto sem resolução do mérito pelo TST. Assevera que não houve esgotamento da negociação coletiva, ante o impasse quanto à jornada e à base de cálculo do adicional de insalubridade que impossibilitou a negociação das demais cláusulas. Rechaça a possibilidade de suprimento judicial do consentimento de garantia de data base. Afinal, impugna as cláusulas apresentadas pelo Sindicato Suscitante.

Defesa acompanhada de documentos.

Ata de audiência (ID 829d9e1), realizada a pedido do Suscitante em razão de deflagração de movimento paredista (ID d77ffbd), sem desfecho conciliatório entre as partes, comprometendo-se o Suscitante a manter 100% dos enfermeiros no setor da UTI das unidades em **greve**.

O Exmo. Desembargador José Carlos Rizk declarou sua suspeição para atuar no feito, conforme ID 0558821, razão pela qual, houve redistribuição a este Magistrado.

O Suscitado aditou a contestação (ID 1c28d61) e apresentou documentos.

Por meio do ID 62bcda3, o Sindicato da categoria profissional manifestou-se sobre a defesa.

Petição do Suscitante, ID c4a24aa, noticiando o fim da greve.

Parecer ministerial, ID 1b47d86, oficiando pela rejeição das preliminares ericadas, pela admissibilidade do Dissídio Coletivo e, no mérito, pela procedência parcial dos pedidos, consoante fundamentos apresentados.

É, no que basta, o relatório.

## **II.FUNDAMENTAÇÃO**

### **A.ADMISSIBILIDADE**

#### **1.VÍCIO NA CONVOCAÇÃO DAS ASSEMBLEIAS POR DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA DO ART. 28 DO ESTATUTO DO SINDICATO SUSCITANTE E AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PARA MANEJO DO DISSÍDIO COLETIVO NOS TERMOS DA OJ 29 DA SDC/TST**

Sustenta o Suscitado que Sindicato profissional não atendeu às exigências contidas no art. 28 do Estatuto da entidade de classe, qual seja, **afixação de edital** de convocação na sede, divulgação nos locais de trabalho e em jornal de grande circulação estadual. Também aduz que o **Edital da assembleia convocada para o dia 19/07/14 não foi juntado aos autos**.

O Suscitante atendeu à exigência do art. 859 da CLT, sendo certo que a **divulgação em jornal de grande circulação resta demonstrada** pela documentação trazida aos autos.

De outra sorte, o Suscitado **não provou que o Suscitante tenha deixado de afixar o Edital de convocação** e divulgação nos locais de trabalho, ônus que lhe cabia.

**O Edital da assembleia do dia 19/07/14 está no ID ae0de8d.**

A formalidade estatutária tanto restou cumprida que houve participação da categoria nas mencionadas assembleias, conforme se vê das listas de presença anexadas.

É oportuno registrar, conforme destaca o Ministério Público, no que concerne à alegação de pequena participação da categoria nas assembleias, que: "*...o Estatuto do SINDIENFERMEIROS prevê que, em segunda convocação, será aceito qualquer número de sindicalizados, inclusive nas assembleias convocadas para deliberação sobre dissídios coletivos de trabalho (art. 30 do Estatuto, Id 4a756f6)*".

A Instância foi instaurada em conformidade como entendimento cristalizado na OJ 29 da SDC/TST, pois.

Na linha do Ministério Público do Trabalho, **rejeito as preliminares**.

## **2.FALTA DE REGISTRO DO TEXTO E AUSÊNCIA DE APROVAÇÃO PELA CATEGORIA DAS CLÁUSULAS REIVINDICADAS - OJ 08/SDC/TST**

O Suscitado argumenta que o processo deve ser extinto sem resolução do mérito, porquanto repete a mesma falha do Dissídio Coletivo anterior (0009100-29.2013.5.17.0000) também extinto, qual seja, o descumprimento da OJ 08 da SDC/TST, que exige que a ata da assembleia dos trabalhadores registre a pauta reivindicatória. Assevera, ainda, que a ata do dia 19/07/2014 destinou-se à aprovação da pauta de negociação, enquanto que o edital de convocação para dia 25/10/2014 objetivou a aprovação das cláusulas. No entanto, na assembleia do dia 25/10/2014 não houve exposição, votação, aprovação das cláusulas.

**Na ata do dia 19/07/2014, há registro das cláusulas (tópicos) e de sua**

**aprovação, uma a uma, pela categoria e, na ata do dia 25/10/14, consta a autorização para a instauração de instância IDs 1febb6a e a7cfb93.**

Além disso, vê-se que a íntegra das proposições foi encaminhada ao Sindicato patronal (IDs 1b92c2e, df53f79 e 8912950).

A contraproposta patronal (ID fc7d365) também foi levada à deliberação da categoria profissional no dia 13/09/2014 (ID ce0f690).

Por outro lado, não se pode olvidar de que foram realizadas várias reuniões entre as partes, inclusive com mediação da SRT/MTE e do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Para efeito da OJ 08 da SDC/TST, é suficiente constar em ata o título das cláusulas, sendo certo que a sua não transcrição integral não mitiga a autorização da categoria ao Sindicato de classe para a instauração de instância. Evidente que, por ocasião da assembleia, houve discussão sobre o conteúdo de cada cláusula proposta.

É de se observar que a OJ 08 da SDC/TST firma entendimento de que a vontade da categoria deve estar registrada em ata, ou seja, a pauta reivindicatória a legitimar o Sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores. Este requisito consolidado na jurisprudência superior restou atendido.

Não se olvida de que a SDC/TST, no julgamento do DCG 0009100-29.2013.5.17.0000, extinguiu o processo sem resolução do mérito porquanto os editais e atas de assembleia geral não continham o chamamento dos trabalhadores representados para deliberarem sobre o ajuizamento do Dissídio Coletivo, nem autorização para o seu ajuizamento, bem como porque o texto das cláusulas não constou das atas das assembleias da categoria, mas tão somente os títulos.

Mas tal decisão, ainda sem trânsito em julgado, não modifica meu convencimento de que os requisitos legais à instauração de instância restaram atendidos, pela capitulação das cláusulas reivindicatórias em assembleia.

Não foi outra conclusão a que chegou o Ministério Público do Trabalho, que assim consignou:

"Em que pese os entendimentos acima apontados, uma análise detida das cláusulas apresentadas mostra que a proposta do suscitante está embasada na CCT anteriormente firmada, apenas com reajustes e correções que visam ampliar os direitos dos trabalhadores.

Assim, não parece preservar os direitos dos trabalhadores a aplicação legalista do enunciado acima, pois, a justificativa de garantir os interesses dos trabalhadores, estar-se-ia impedindo a oferta de outros tantos direitos que assim como reajustes e benefícios são notoriamente demandas da classe operária."

**Rejeito as preliminares.**

### **3.DESCONFORMIDADE ENTRE AS CLÁUSULAS CONSTANTES DA ASSEMBLEIA DE 18/07/14 COM AS INSERIDAS NO DISSÍDIO COLETIVO, CONFORME REQUER A OJ 08 DA SDC/TST**

Argumenta o Suscitado que há desconformidade entre o número de cláusulas aprovadas na assembleia de 19/07/14 (46) e aquelas objeto do Dissídio Coletivo (45), ensejando a extinção do feito sem julgamento do mérito.

Ora, a única cláusula que não constou do Dissídio foi a referente ao foro competente, cláusula trigésima sexta da ata que aprovou a pauta de reivindicações (v. ID 1febb6a, p. 3).

Conforme bem rebatido pelo Suscitante em réplica, a sentença normativa não comporta cláusula de eleição de foro, tendo sido corretamente excluída do Dissídio.

Por outro lado, como bem destaca o *Parquet* laboral, *in verbis*:

"Ora, se o sindicato poderia propor 46 cláusulas aprovadas e apresentou 45, tal fato não pode ensejar extinção do processo sem resolução do mérito. Ao contrário, em tese, sim, porque estar-se-ia apresentando no dissídio cláusula não aprovada pela assembleia.

Ademais, o suscitado nem sequer apontou qual a cláusula que teria sido aprovada na assembleia e que não foi inserida no dissídio."

**Rejeito a preliminar.**

### **4.AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PARA MANEJO DO DISSÍDIO COLETIVO. INCIDÊNCIA DO PN 37 E DA OJ 32, AMBOS DA SDC DO TST**

O Suscitante argumenta que há falta de fundamentação do pedido, conforme OJ 32 e PN 37 da SDC/TST, em relação às cláusulas 2ª (abrangência); 9ª (adicional de periculosidade); 10ª (vale transporte); 13ª (medicamentos); 14ª (rescisão contratual); 18ª (aproveitamento interno); 22ª (férias); 25ª (amamentação); 27ª (atestados); 29ª (incentivo a sindicalização); 30ª (dirigentes sindicais); 31ª (garantia de acesso a dirigentes sindicais); 32ª (rede de informação); 33ª (informativo); 34ª (participação do sindicato em acordos e convenções); 35ª (penalidades); 36ª (data comemorativa).

De início, registre-se que a cláusula que trata da data comemorativa é a 37ª, como bem destacado pelo Suscitante em réplica.

Também, é importante frisar que a IN 04/1993 do TST, objeto da OJ

32/SDC/TST, restou revogada.

O que se observa das cláusulas impugnadas é que, em sua maioria, a fundamentação respectiva foi sucinta, mas existiu.

O Suscitante justificou a maioria das cláusulas como sendo aquelas objeto de CCT anterior, postulando sua manutenção, seja pela condição mais favorável, seja pela aplicação do entendimento contido na Súmula 277/TST. São elas a 13ª, 18ª, 25ª, 27ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª e 36ª.

Quanto às cláusulas 2ª, 9ª, 10ª, 14ª e 22ª, o Suscitante justificou que foram objeto de CCT anterior e aceitas na fase negocial.

A cláusula 35ª trata da multa por descumprimento de cláusula convencional e o Sindicato motiva a proposição de valor diverso da CCT anterior.

Assim, as cláusulas apontadas pelo Suscitado vêm acompanhadas da devida fundamentação, conforme exigência contida na OJ 32/SDC/TST e no PN 37/TST.

Se a fundamentação adotada não reflete a realidade dos fatos é questão meritória e será objeto de análise cláusula a cláusula.

Escorreta, outrossim, a manifestação do d. Ministério Público do Trabalho, *in verbis*:

"A exigência de fundamentação das cláusulas está dirigida basicamente ao atendimento de duas finalidades: **apresentação de defesa pela parte adversa e apreciação e julgamento das reivindicações pelo Tribunal.**

O suscitado, ao arguir a prefacial, não alegou qualquer prejuízo à sua defesa. A pretensão de extinção das cláusulas fundou-se apenas na inobservância, pelo suscitante, da formalidade cristalizada na jurisprudência do TST.

Nesse aspecto, cumpre ressaltar que o rigorismo excessivo quanto a formalidades processuais não se coaduna com o princípio da efetividade da tutela jurisdicional, pois a forma não é um fim em si mesmo, mas um instrumento dirigido a determinada finalidade. Atingido o objeto buscado pela lei - *in casu*, contestação da parte contrária -, sem prejuízo às partes, não há falar em declaração de nulidade do ato.

Ademais, as cláusulas indicadas constam do instrumento coletivo anterior (CCT 2010/2012), o que permite inferir o pleno conhecimento das partes quanto ao seu conteúdo.

Por fim, considerando tratar-se de cláusulas destinadas à manutenção por meio de sentença normativa, também não se verifica prejuízo à apreciação pelo Tribunal, sobretudo diante do limite traçado pelo art. 114, § 2ª, parte final, da Constituição Federal e da Súmula 277 do TST".

**Rejeito.**



## **5.IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE INCLUSÃO DE CLÁUSULAS QUE NÃO ESTIPULEM CONDIÇÕES DE TRABALHO ENTRE A CATEGORIA, NA FORMA DO ARTIGO 611 DA CLT**

Sustenta o Suscitado que o Suscitante pretende inserir cláusulas que refojem ao estabelecimento de condições de trabalho, conforme dispõe o art. 611 da CLT. São elas: as cláusulas 29ª (incentivo a fiscalização); 30ª (dirigentes sindicais);31ª (garantia de acesso ao dirigente sindical); 32ª (rede de informação da categoria); 33ª (informativo sindical); 37ª (data comemorativa) e principalmente a clausula 43ª (dimensionamento de pessoal) vez que não se trata de regra de condição de trabalho. Requer, portanto, a extinção sem julgamento de mérito das referidas cláusulas.

Em réplica, o Sindicato profissional aduz que, na cláusula 29, não há pedido de incentivo à fiscalização e que as demais cláusulas constavam da CCT 2010/2012, à exceção da de número 43. Quanto a esta, aponta que foi objeto de negociação entre as partes, tendo constado da pauta entregue ao Suscitado; ressalta que se trata de regra de condição de trabalho.

Conforme bem destacado pelo *Parquet*, a questão se confunde com o mérito e com ele será apreciado, quando da análise das cláusulas impugnadas.

**Rejeito a preliminar.**

## **6.AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO POR INOBSERVÂNCIA DO ART. 114, §2º, DA CF/88 (MÚTUO ACORDO)- SUPRIMENTO JUDICIAL**

O Suscitante postula, liminarmente, o suprimento judicial do consentimento do Suscitado para o ajuizamento do Dissídio Coletivo, em especial porquanto o SINDHES reconheceu a existência de impasse intransponível para firmar uma nova CCT, respaldando-se no artigo 5º, XXXV, da CF/88 e artigo 461 do CPC. Frisa, por fim, que resta caracterizada a conduta anti-sindical, abuso de direito e má-fé da classe econômica que se nega reconhecer direitos contidos em instrumentos normativos anteriores, não aponta uma solução para o conflito e não concorda com o ajuizamento do Dissídio Coletivo.

Em defesa, o Suscitado manifesta expressa recusa à instauração do Dissídio Coletivo e, por consequência, requer a extinção do feito, sem resolução do mérito, por infringência ao art. 114, § 2º, da CF/88.

**Efetivamente, não houve avença entre as partes para a instauração de instância. Mas houve várias reuniões entre os interessados, inclusive com mediação da SRTE e do**

**Ministério Público do Trabalho, sem acordo. O grande impasse gerado entre as partes foi a jornada de trabalho, o que impediu a negociação extrajudicial, mas não obstou que o Suscitado apresentasse contraproposta, com as cláusulas econômicas que entende viáveis.**

No entanto, recusa-se o Sindicato Patronal à submissão da controvérsia e das demais cláusulas ao Poder Judiciário e, a se aplicar a literalidade do artigo 144, § 2º, da CF/88, o resultado não será outro senão prejuízo tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, de ordem material e na própria prestação dos serviços.

É certo que, a teor da Súmula 277/TST, a CCT 2010/2012 permanece vigendo. Mas, é evidente que há cláusulas defasadas, mormente aquelas que resultam em recomposição salarial *lato sensu*.

De tal arte, impor a interpretação de que o preceito contido na Constituição de que o ajuizamento Dissídio teria como pressuposto o mútuo consentimento forçaria o Sindicato Profissional ao movimento paredista no intuito de alcançar melhores condições de trabalho para a categoria pela via judicial, porque, aí sim, o Dissídio seria legítimo, consoante reiterada jurisprudência do E. TST.

Não pode ser este o intuito da Magna Carta, até porque a Lei deve atender ao fim social a que se destina e nada melhor do que solucionar os conflitos, sem que seja utilizada greve como instrumento de pressão.

Aliás, o ajuizamento do Dissídio "de comum acordo", conforme previsto na Constituição, é uma faculdade conferida às partes e não requisito à instauração da instância.

**Destaque-se que a categoria profissional chegou a paralisar logo no início do Dissídio, revelando a insatisfação da classe com as condições de trabalho atuais.**

Assim, a interpretação do Texto Constitucional deve ser sistemática, conjugando-se o art. 5º, incisos XXI e XXIV, alínea a, art. 8º, inciso III, art. 114, incisos I, II e § 2º. Transcrevo os citados preceitos constitucionais, *in verbis*:

"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

(...)

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

(...)

§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (...)

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Não se pode esquecer que a EC 45/2004 não extirpou o poder normativo da Justiça do Trabalho, que abrange também a pacificação dos conflitos coletivos pela via processual do dissídio.

Por outro lado, oportuno salientar que a arbitragem é uma faculdade das partes, não pressuposto ao manejo do dissídio.

Assim, uma vez que as partes não se compuseram autonomamente e não quiseram eleger um árbitro para entabularem acordo, evidente que o conflito somente poderá ser solucionado mediante Dissídio Coletivo perante a Justiça Laboral.

Não se pode olvidar, outrossim, que os artigos 856 a 859 da CLT, autorizadores da instauração de instância, foram recepcionados pela CF/88 e neles não se exige a greve para o ajuizamento do dissídio. O direito de greve é disciplinado pela Lei 7.783/89.

Magistralmente, o eminente Desembargador Fernando da Silva Borges, do TRT da 15ª Região, rechaçou a idéia do mútuo consentimento como pressuposto para o ajuizamento do Dissídio, no julgamento do DC 0001381-84.2012.5.15.0000, publicado em 22/03/2013. Peço vênica para transcrever trecho daquele *decisum*, como fundamentos de decidir:

"...a interpretação defendida pela suscitada, segundo a qual, inexistindo acordo entre as partes, não poderá ser ajuizado o dissídio coletivo, improcede.

Isso porque, fosse assim, estar-se-ia induzindo uma das partes interessadas, geralmente a categoria profissional, ao inevitável exercício do direito de greve, com a finalidade de forçar a apreciação de suas reivindicações pelo Poder Judiciário, diante da falta de "comum acordo" por parte da categoria econômica correspondente. E tal desdobramento, por óbvio, não traduz a intenção do legislador, na medida em que acarreta prejuízo a todos os envolvidos, bem como, muitas vezes, à população, quando o movimento paredista envolve categorias ligadas a serviços ou atividades essenciais (Lei n.º 7.783/1989, artigo 10).

É oportuno destacar, neste ponto, a sempre atual lição de CARLOS MAXIMILIANO acerca dos princípios de hermenêutica que devem nortear a aplicação do Direito, salientando que, na interpretação das normas jurídicas, deve-se preocupar com o seu resultado provável, tomando-o em alto preço, orientando-se por ele, quando o texto admite mais de um modo de o entender e aplicar, *in verbis*:

"Prefere-se o sentido conducente ao resultado mais razoável, que melhor corresponde às necessidades da prática, e seja mais humano, benigno, suave.

É antes de crer que o legislador haja querido exprimir o consequente e adequado à espécie do que o evidentemente injusto, descabido, inaplicável, sem efeito. Portanto, dentro da letra expressa, procure-se a interpretação que conduza a melhor consequência para a coletividade.

Deve o Direito ser interpretado inteligentemente: não de modo que a ordem legal envolva um absurdo, prescreva inconveniências, vá ter conclusões inconsistentes ou impossíveis. Também se prefere a exegese de que resulte eficiente a providência legal ou válido o ato, à que torne aquela sem efeito, inócua, ou este, juridicamente nulo.

(...)

Desde que a interpretação pelos processos tradicionais conduz a injustiça flagrante, incoerências do legislador, contradição consigo mesmo, impossibilidades ou absurdos, deve-se presumir que foram usadas expressões impróprias, inadequadas, e buscar um sentido equitativo, lógico e acorde com o sentir geral e o bem presente e futuro da comunidade.

O intérprete não traduz em clara linguagem só o que o autor disse explícita e conscientemente; esforça-se por entender mais e melhor do que aquilo que se acha expresso, o que o autor inconscientemente estabeleceu, ou é de presumir ter querido instituir ou regular, e não haver feito nos devidos termos por inadvertência, lapso, excessivo amor à concisão, impropriedade de vocábulos, conhecimento imperfeito de um instituto recente, ou por outro motivo semelhante".

(Hermenêutica e Aplicação do Direito - Editora Forense - 1981 - páginas 165/167)

De outra feita, admitir a vedação do ajuizamento do dissídio coletivo em razão de mero capricho de uma das partes implica, sem dúvida, negativa de vigência ao disposto no artigo 8º, III, da Constituição Federal, que assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, prerrogativa essa que não pode simplesmente ficar submetida ao puro arbítrio da parte contrária, sob pena de restar frustrada sua eficácia. Como preleciona o festejado jurista lusitano J. J. CANOTILHO, a interpretação da norma constitucional deve ter como diretriz os princípios da máxima efetividade e da força normativa da Constituição, ou seja, deve-se atribuir à norma o sentido que mais eficácia lhe dê, como também deve-se priorizar a solução que possibilita a atualização da norma constitucional (Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 2ª edição, 1988, páginas 84, 241 e 242).

A respeito do tema também anota WILMA NOGUEIRA DE A. V. DA SILVA, ao comentar a aplicação do mencionado dispositivo constitucional: "Sob o ponto de vista da lógica, ademais, admitir aquela situação conduziria ao contrassenso de se condicionar o ajuizamento de uma ação, pela vítima, à prévia anuência do réu, situação que na prática equivaleria a uma absolvição sumária do infrator, aprioristicamente ditada por ele próprio." (*in* Revista Ltr, setembro/2000, página 1033).

Não bastasse isso, por constituir mero parágrafo, o disposto no § 2º não pode restringir a aplicação da norma contida no *caput* e incisos do artigo 114 da Constituição Federal, dos quais resulta ser da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de qualquer pretensão decorrente de um conflito de interesses de natureza econômica e social. Aliás, o próprio § 2º em comento reforça tal conclusão, quando assinala caber à Justiça do Trabalho "**decidir** o conflito" (grifo acrescentado). Não se trata, pois, de mera arbitragem. A propósito, vale mais uma vez notar o comentário de CARLOS MAXIMILIANO, quando observa que "Se uma disposição é secundária ou *acessória* e incompatível com a *principal*, prevalece a última"(Obra citada - página 135).

Por outro lado, ainda que assim não fosse, pela análise interpretativa do disposto no mencionado § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, conclui-se que a expressão "comum acordo" constitui uma faculdade das partes, não um pressuposto processual. Aliás, a respeito do tema, interessante lição do eminente magistrado MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE, Juiz do Egrégio TRT da 3ª Região (Minas Gerais), mencionado pelo suscitante às fls. 286/287, que merece ser transcrito:

"Por sobre isso, quer nos parecer estar havendo leitura equivocada da disciplinação da matéria em enfoque nos §§ 1º e 2º do art. 114 da CF, já com as inserções da EC n.º 45/04, porquanto no §1º diz que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão e (não deverão) eleger árbitros, uma mera faculdade, pois, e não uma imposição. Já no §2º temos uma determinante alternativa, no sentido de que "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, (atente-se para a alternativa ou) é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica", ou seja, novamente uma faculdade estratificada na expressão "é facultado às mesmas de comum acordo, ajuizar". Vê-se, fácil, assim, que o ajuizamento de comum acordo é mera faculdade e apenas nas duas hipóteses referidas, ou seja, recusa à negociação coletiva ou à arbitragem. Aliás, por sobre isso, é de ver-se que de nenhum dos dispositivos transcritos se infere que o dissídio coletivo de natureza econômica só existirá se o ajuizamento for de comum acordo, pois isso, como visto, apenas ocorre em situações específicas, sendo, como já aclarado, uma faculdade e não uma imposição."

Por todo o exposto, forçoso concluir que a falta de "comum acordo" não impede o ajuizamento de dissídio coletivo visando a composição de conflito de interesses entre as categorias profissional e econômica interessadas."

Ora, seria um contrassenso exigir do Sindicato Profissional, que o Dissídio Coletivo de Natureza Econômica somente possa ser ajuizado de comum acordo com o Sindicato Patronal, quando ambos não chegaram a um consenso extrajudicial acerca de reivindicações do primeiro, na busca de melhorias nas condições de trabalho.

No mesmo sentido, o *Parquet* laboral.

Pelos mesmos fundamentos expostos, entendo que o Dissídio prescinde de suprimento judicial do mútuo consentimento para a instauração de instância.

**Rejeito.**

## **7.PERDA DA DATA-BASE DA CATEGORIA**

O Sindicato patronal sustenta a perda da data-base da categoria por decorrência da extinção do DCG 0009100-29.2013.5.17.0000 e, por consequência, não houve sentença normativa para o período de 01/10/2013 a 30/09/2014. Ainda que assim não fosse, sustenta que a perda da

data-base também ocorre do fato de o protesto judicial ter sido ajuizado em 29/09/2014 e o Dissídio Coletivo instaurado em 28/10/2014, quando a data-base seria 01/10/2014; acrescenta que não há garantia da data-base de 01/10/2013. Invoca os ditames do art. 615, § 3º, da CLT para asseverar que o protesto deveria ter sido proposto em 01/08/2014 e o Dissídio Coletivo em 01/09/2014. Reporta-se também ao artigo 219, § 1º, do RI/TST. Argumenta que esta Corte Regional, em idêntica situação jurídica, declarou a perda da data-base da categoria (DCG 0008100-28.2012.5.17.0000).

O Suscitante, em réplica, aduz que a proposta da categoria foi apresentada ao Suscitado antes do fim dos 60 dias anteriores ao vencimento da sentença normativa em vigor (27/10/2014) e, uma vez que se constatou que a negociação não terminaria antes do vencimento da data-base, foi protocolado o PJ 0000343-12.2014.5.17.0000, em que foi deferida a manutenção da data-base; informa que o Dissídio Coletivo foi ajuizado dentro do prazo de 30 dias contado do deferimento do protesto.

O § 3º do art. 616 da CLT dispõe que, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".

Já o RI/TST, citado pelo d. Ministério Público do Trabalho, dispõe, em seu art. 219, § 1º, *in verbis*:

"Art. 219. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita, dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria."

**O DCG 0009100-29.2013.5.17.0000 manteve a data-base da categoria em 1º de outubro e estipulou a vigência da sentença normativa para o período de 01/10/2012 a 30/09/2014. A decisão de extinção pelo E. TST foi publicada em 23/10/2014.**

O Protesto Judicial 0000343-12.2014.5.17.0000, ajuizado em 29/09/2014, objetivando a preservação da data-base em 1º de outubro foi deferido pela nobre Presidência exatamente em 01/10/14 e com respaldo no art. 219, § 1º, do RI/TST.

Assim, restou preservada a data-base da categoria em 1º de outubro, já que o protesto foi ajuizado no dia imediatamente anterior ao termo da vigência da sentença normativa.

O presente Dissídio Coletivo foi ajuizado em 28/10/2014, dentro do trintídio posterior ao deferimento do protesto, atendendo assim, ao que dispõe o § 2º, do art. 219 do RI/TST.

**Rejeito.**

**8.IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO DE SE ADOTAR JORNADA DE 12 HORAS, POR VIOLAR A COISA JULGADA, ANTE OS TERMOS DAS AÇÕES ANULATÓRIAS 0010200-58.2009.5.17.0000 E 0014900-09.2011.5.17.0000 PROPOSTAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Conforme bem destacado pelo *Parquet* laboral, a questão é meritória e, portanto, será oportunamente analisada, quando da apreciação das cláusulas que tratem do tema.

**Rejeito.**

**Rejeito** as preliminares erigidas e admito o presente Dissídio Coletivo.

## **B.MÉRITO**

### **DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA**

Argumenta o Suscitado que, após poucas reuniões entre as partes, diante do impasse gerado pela questão da jornada 12x60, impossível de ser pactuada por força de acordo em Ação Anulatória, não houve negociação das demais cláusulas objeto da proposta da categoria profissional. Assevera que o Suscitante conduziu, de forma diferente, as assembleias dos dois Sindicatos patronais existentes no Estado, aceitando condições inferiores para os enfermeiros do sul, aduzindo se tratar de discriminação e assédio processual. Requer seja desconsiderada qualquer fundamentação que adote a sentença normativa proferida no DC 0009100-29.2013.5.17.0000. Aduz que não houve esgotamento negociação coletiva, em razão do impasse quanto à jornada. Sustenta que não pode haver suprimimento da garantia da data-base. Enfim, alega que não é possível invocar os efeitos da Súmula 277/TST da forma que pretende o autor, mantendo as de interesse do Suscitante e suprimindo as de interesse do Suscitado sob pena de ofensa à teoria do conglobamento (art. 766/CLT), devendo ser indeferidas as cláusulas proposta com base na tese de preexistência.

Pois bem.

As questões trazidas pelo Suscitado, ora repetem as preliminares já apreciadas, ora pertinem ao mérito, comportando análise oportuna.

No mais, reporto-me ao parecer Ministerial, que com percuciência, sepultou a questão, *in verbis*:

"O sindicato suscitado, antes de adentrar na contestação das cláusulas faz extenso relato dos fatos e ponderações inclusive de assédio processual, que, no entender do *parquet*, não tem qualquer pertinência com o dissídio coletivo.

No tocante à consideração de existência de norma anterior para fins de análise das cláusulas propostas no dissídio, é certo que a convenção coletiva de trabalho vigente no período 2010/2012, foi sucedida pela sentença normativa proferida por esse Tribunal Regional do Trabalho em 21.08.2013, nos autos do DC 000910029.2013.5.17.0000, com vigência no período de 01.10.2012 a 30.09.2014. Ocorre que o dissídio coletivo foi extinto sem resolução do mérito pelo TST, em acórdão publicado em 23.10.2014, mas não há dúvida que tal decisão produziu efeitos em todo o seu período de vigência em face do que dispõe o art. 899 da CLT e conforme consta do acórdão TST, que ao decretar a extinção do processo sem resolução do mérito afirmou "**ressalvadas as situações fáticas já constituídas**" (acórdão Id 856b4a4).

Não se olvida que foi deferida, em ação cautelar, efeito suspensivo a algumas cláusulas do dissídio, inclusive aquela do reajuste salarial, admitindo apenas o reajuste pelo INPC do período. A decisão foi do Excelentíssimo Presidente do TST, Ministro Barros Levenhagen, nos autos do processo cautelar TST n. 850397.2014.5.00.0000 (Id. 29Bbd4b), fato que será levado em consideração quando da análise da cláusula de reajuste salarial.

Nesse passo, na análise das cláusulas propostas pelo sindicato suscitante, este órgão considerará como norma coletiva anterior, tanto a CCT 2010/2012 quanto o DCRO 0009129.2013.5.17.0000."

## **a) CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

Prescreve a cláusula primeira da proposta do Suscitante:

**"As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2016, mantida a data-base da categoria em 1º de outubro".**

A proposta patronal é de vigência de 24 meses contados do registro na SRTE e ressalvando sua não validade às empresas abrangidas por ACT (ID 64638c6).

Argumenta o Suscitado que não houve garantia da data-base, na medida em que o Sindicato profissional não ofereceu o devido protesto judicial e ajuizamento do Dissídio Coletivo 30 dias antes da data-base da categoria, conforme declarado nos autos do DCG 0008100-28.2012.5.17.0000.

Pois bem.

Ao tratar do protesto para efeito de assegurar a data-base, Ives Gandra



Martins Filho, em sua obra "Processo Coletivo do Trabalho", registrou não haver empecilho ao Tribunal reconhecer assegurada a data-base da categoria "*mesmo com o ajuizamento do dissídio coletivo após o prazo do §3º do art. 616 da CLT, quando demonstrado que as negociações tiveram prosseguimento após a data-base de categoria, visando a obter uma solução de autocomposição do conflito coletivo*" (4ª edição. São Paulo: LTr. 2009, p. 136).

A esse respeito, veja-se o seguinte trecho do julgado do TST, *in verbis*:

"A IN nº 04/93 do TST assegura a data base da categoria por meio do protesto judicial e a jurisprudência atual desta Corte entende que também pode-se garantir a data base em negociação extrajudicial realizada entre as partes.

No caso em tela, houve a intenção de continuar as tratativas e, portanto, foi realizado um acerto garantindo a data-base. Sendo assim, o prazo foi prorrogado, para que se tentasse um acordo conciliatório, o que acabou não ocorrendo. Ademais, a perda de data base não significa a supressão de um direito, mas apenas delimita o tempo de duração dos efeitos da sentença" (TST, RODC - 737565-68.2001.5.09.5555 , Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 13/03/2003, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 02/05/2003).

No caso em apreço, verifica-se que as negociações se arrastaram desde antes o término da vigência da Sentença normativa e depois, nos dias 17, 18 e 25/09 e 01 e 14/10/14, ou seja, se arrastaram mesmo após da data-base a categoria.

No mais, reporto-me ao item **2.1.1.7 PERDA DA DATA-BASE DA CATEGORIA.**

Pelo exposto, mantenho a data base em 1º de outubro.

Porquanto preservada a data base da categoria em virtude das negociações entre as partes antes e após o termo final de vigência da CCT 2010/2012, fixa-se a vigência da presente sentença normativa para o período de dois anos contados de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2016, consoante o art. 867, parágrafo único, alínea b, da CLT.

Pelo exposto, **fixa-se a data-base da categoria profissional em 1º de outubro e a vigência da presente sentença normativa para o período de dois anos contados de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2016.**

## **b) CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

Eis o teor da cláusula segunda proposta:

**"A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange todos os profissionais ENFERMEIROS que exercem atividade nos estabelecimentos de serviços de saúde Privados, Caritativos, Filantrópicos e Clínicas, sindicalizados e não sindicalizados".**

Oficiou o Ministério Público do Trabalho no sentido de que:

"...os limites subjetivos da sentença normativa estendem-se aos integrantes das categorias que figuram como parte na demanda coletiva.

Ademais, as categorias abrangidas pela presente sentença normativa já estão delimitadas pela base territorial prevista nos estatutos do suscitante e do suscitado.

Pelo deferimento."

Observe-se que a redação proposta pelo Suscitante em relação àquela prevista na CCT 2010/2012 é praticamente a mesma, além de convergir com as disposições estatutárias.

A cláusula praticamente repete aquela deferida pela sentença normativa que vigorou até 30/09/2014.

Apenas se substitui o termo "Convenção Coletiva de Trabalho" para "sentença normativa".

A cláusula fica assim redigida:

**"A presente sentença normativa, abrange todos os profissionais ENFERMEIROS que exercem atividade nos estabelecimentos de serviços de saúde Privados, Caritativos, Filantrópicos e Clínicas, sindicalizados e não sindicalizados".**

**Defere-se parcialmente.**

### **c) CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Prescreve a cláusula terceira proposta pelo Sindicato Suscitante, transcrita na inicial:

**"O piso salarial dos enfermeiros será corrigido a partir de 01 de Outubro de 2014 em 15% incidentes sobre o piso salarial de 30/09/2014, e a partir de 01 de outubro de 2015, em 15% incidentes sobre o piso salarial de 30/09/2015.**

<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>15% 2014</b>	<b>15% 2015</b>
150	R\$ 2.055,30	R\$ 2.363,60
180	R\$ 2.466,35	R\$ 2.836,30
200	R\$ 2.740,39	R\$ 3.151,45
220	R\$ 3.014,44	R\$ 3.466,60

Justifica o autor que o reajuste está fundamentado em estudo do DIEESE, que concluiu que a perda real da categoria corresponde a aproximadamente 25% e que, para a

recomposição salarial, seria necessário a elevação do piso, no mínimo, em 34,96%.

O Suscitado, em defesa, retira a **contraproposta** de 09/09/2014, em decorrência do julgamento do DC 0009100-29.2013.5.17.0000. Na **contraproposta** do SINDHES, após o depósito da CCT na SRTE, o *trainee* receberia R\$ 1.550,36 e R\$ 1.757,08, para o primeiro e segundo anos, respectivamente. Para aqueles trabalhadores sujeitos à jornada de 220h mensais, R\$ 2.526,52 e R\$ 2.602,31, também para o primeiro e segundo anos. Os demais enfermeiros receberiam R\$ 11,48/hora no primeiro ano e R\$ 11,83 no segundo.

Requer o representante da classe patronal a aplicação do **reajuste de 3% sobre os pisos vigentes em 30/09/2012, tanto para o primeiro quanto para o segundo ano.**

**O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial para que o reajuste dos pisos se dê da mesma forma que o reajuste salarial, objeto da próxima cláusula.**

Pois bem.

De início, registre-se que, em sede de sentença normativa, não se cabe tratar de teoria do conglobamento, porquanto a situação posta em juízo é de impasse gerado entre as partes envolvidas no tocante às cláusulas econômicas reivindicadas e que não foram objeto de acordo extrajudicial.

A teoria do conglobamento é aplicada para se considerar a norma que já existe como um todo, vez que, em sede de ACT ou CCT, em virtude da liberdade no acordado, as partes podem deliberar uma maior vantagem em um determinado aspecto em contrapartida a uma certa renúncia em outro. Dessa forma, os regulamentos mais benéficos ao trabalhador, de um modo geral, sempre são aproveitados na sua integralidade, ou seja, se um regulamento, como um todo, é mais benéfico, tanto as suas normas favoráveis quanto as prejudiciais passarão a reger o contrato.

Já no Dissídio Coletivo, cabe ao julgador verificar a viabilidade da concessão de determinada vantagem postulada via sentença normativa.

Conforme CCT 2010/2012, vigente até 30/09/2012, os pisos salariais pactuados eram:

#### **"CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

**30 (trinta) dias após o depósito desta convenção na SRTE, os Pisos Salariais dos Enfermeiros, serão os seguintes:**

a- Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R\$ 1.289,25 (um mil e duzentos e oitenta e nove reais e vinte e cinco centavos) e no segundo ano de sua contratação de R\$ 1.461,15 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e quinze centavos);

b- Para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R\$ 1.260,60 (um mil duzentos e sessenta reais, sessenta centavos);

c- Para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R\$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;

d- Para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R\$ 1.432,50 (um mil, quatrocentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos) por mês;

e- Para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R\$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;

f- Para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R\$ 1.910,00 (um mil, novecentos e dez reais) por mês;

g- Para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R\$ 2.101,00 (dois mil, cento e um reais) por mês.

**Parágrafo único:** Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R\$ 9,55 (nove reais e cinquenta e cinco centavos) por hora contratada."

O acórdão proferido no DCG 0009100-29.2013.5.17.0000 (vigência 01/10/2012 e 30/09/2014), publicado em 16/09/2013, estipulou os seguintes reajustes para os pisos salariais: 10% sobre o piso salarial de 30/09/12 e 7% sobre o piso salarial de 30/09/13. Ao *trainee* correção foi de 29,4% sobre o piso de 30/09/2012.

Referida sentença normativa vigorou, no particular, até a publicação da decisão proferida na CauInom 8503-97.2014.5.00.0000, ou seja, **02/06/2014**. Nesta decisão, o C. TST, por intermédio de seu Presidente, decidiu conferir efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto em face da sentença normativa "*...quanto à fixação do piso salarial de 17%, sendo 10% no primeiro ano e 7% no segundo, mantida a correção pelo percentual de 5,5% sobre o piso salarial de setembro de 2012 e de 4,4% sobre o do mês de setembro de 2013*". Mencionada decisão não alterou o piso do *trainee*.

O DCG 0009100-29.20132.5.17.0000 foi extinto, sem resolução do mérito, pela SDC/TST, em acórdão publicado em **24/10/2014**, **ressalvando, no entanto, as situações fáticas já constituídas**, conforme dispõe o art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65.

A oferta patronal em **defesa**, diante deste contexto, é muito inferior ao já deferido judicialmente aos enfermeiros.

Ademais, a justificativa para o retrocesso patronal na contraproposta apresentada é frágil (diz o SINDHES que considerou o piso estipulado pelo Regional em sentença normativa que, por sua vez, foi extinta sem julgamento do mérito).

Ora, se o Suscitado tinha capacidade econômica para arcar com o reajuste contraproposto antes do julgamento do Dissídio Coletivo, qual o fundamento para reduzir tão

drasticamente a proposta, apenas em razão da extinção do referido Dissídio? Não seria o contrário?

Sopese-se o fato de que, ao longo de todo o período de vigência da sentença normativa anterior, seja pelo valor estipulado pelo Regional, seja pelo valor fixado pelo C. TST, os valores a serem percebidos pelos enfermeiros são superiores aos ofertados pelo Suscitado.

Tomemos por exemplo, o enfermeiro sujeito à jornada de 220h/mês:

Até 30/09/2012, perceberia o piso de R\$ 2.101,00. De 16/09/2013 (data da publicação do acórdão regional) até 02/06/2014 (data da decisão do TST na CauInom), os enfermeiros fizeram jus aos seguintes pisos: R\$ 2.311,10 no mês de setembro/2013 (10%) e R\$ 2.472,87 (7%) de outubro/2013 até 02/06/14 (data da publicação da concessão da liminar pelo TST). De 03/06/14 até 30/09/2014 (data do termo da vigência da sentença normativa, anterior à data da extinção do DCG pelo TST, o piso passou a ter o valor de R\$ 2.314,08 (= 5,5% + 4,4%, objeto da decisão liminar pelo TST).

Se prevalecer a nova oferta objeto da defesa de 3% no primeiro e mais 3% no segundo ano, incidente sobre o piso de 30/09/2012, aquele mesmo enfermeiro perceberá, a partir de 01/10/2014, o valor de R\$ 2.154,03 e a partir de 01/10/2015 R\$ 2.228,95. Inferior, portanto, ao que faria jus de 01/10/2012 a 30/09/2014.

**O INPC acumulado de outubro/2012 a setembro/2013 foi de 5,69% e de outubro de 2013 a setembro de 2014 foi de 6,59%). A contraproposta patronal contém reajuste superior aos mencionados índices, a se considerar o piso da categoria de setembro/2012.**

Assim, diante da oferta patronal e dos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho, deve ser aplicado o reajuste ofertado pelo Sindicato Patronal em contraproposta.

A cláusula fica assim redigida:

**"O piso salarial dos enfermeiros será:**

**a) Para aqueles contratados na modalidade de *trainee*, no primeiro ano de sua contratação será de R\$ 1.550,36 (um mil e quinhentos e cinquenta reais e trinta e seis centavos) e no segundo ano de sua contratação o valor de R\$ 1.757,08 (um mil, setecentos e cinquenta e sete reais e oito centavos);**

**b) Para aqueles contratados para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R\$ 2.526,52 (dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) por mês, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e R\$ 2.602,31 (dois mil, seiscentos e dois reais e trinta e um centavos), no segundo ano de vigência da presente sentença normativa.**

**Parágrafo único. Os valores dos pisos salariais para as jornadas de trabalho inferiores a 220h/mês deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R\$ 11,48 (onze reais e quarenta e oito centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e o valor mínimo de R\$ 11,83 (onze reais e**

oitenta e três centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no segundo ano de vigência da presente sentença normativa."

**Defere-se parcialmente.**

**Os haveres retroativos deverão ser pagos no prazo de 12 meses, à razão de 1/12 por mês, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento, considerado este a data da publicação do presente acórdão e assim sucessivamente, sob pena de multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador.**

#### **d) CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A teor da proposta da categoria profissional, a cláusula quarta encontra-se assim redigida:

**"A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 30% incidentes sobre os salários de 30/09/2014. Sendo 15% em 01/10/2014 e 15% em 01/10/2015, sobre os salários de 30/09/2015".**

Justifica o suscitante o pleito de reajuste de 30% sobre o salário dos enfermeiros com vista à recomposição das perdas salariais.

O Suscitado oferece reajuste de 3% no primeiro ano e 3% no segundo, sobre os salários da CCT 2010/2012. Pleiteia a dedução de reajustes e antecipações salariais concedidos no período de 01/10/2012 a 30/09/2014.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento do reajuste com base no INPC dos 24 meses anteriores à data-base da categoria (01/10/2014), acrescido de 2% a título de ganho real, nos seguintes termos: "*...reajuste salarial no importe de 6,07% a partir de 01.10.2014, com base no piso salarial vigente em 30.09.2014, bem como do reajuste salarial no importe de 6,75% a partir de 01.10.2015, ambos acrescidos do percentual de 2% relativo a ganho real, com a autorização de compensação dos reajustes espontâneos concedidos após 01.10.2014*".

Na CCT 2010/2012, houve reajuste na ordem de 30%, sendo 24% incidente sobre o salário de outubro/2006 (primeira etapa) e 6% em outubro/2011 incidente sobre o salário de outubro/2010 (segunda etapa). Referida pactuação vigeu até 30/09/2012.

Temos assim que, desde outubro de 2012, a categoria profissional não obteve reajuste, com vista à recomposição de perdas e aumento real.

Logo, qualquer reajuste deverá incidir sobre os salários de setembro/2012.

Ao contrário do oficiado pela i. representante do Ministério Público, a estipulação de ganho real esbarra nas limitações do poder normativo estatal, sendo viável apenas a recomposição das perdas salariais decorrentes da inflação, com base no INPC.

Em consulta ao site oficial do IBGE, o **INPC acumulado de outubro/2012 a setembro/2013 foi de 5,69% e de outubro de 2013 a setembro de 2014 foi de 6,59%. O acumulado dos últimos 24 meses (outubro/2012 a setembro 2014) foi de 12,65%**, conforme dados colhidos do site oficial do Banco Central do Brasil.

Atente-se para o fato de que o Dissídio Coletivo anterior foi extinto e, portanto, fora a garantia das situações fáticas constituídas, na forma do art. 6º, 3º, da Lei 4.725/65, ressaltada no acórdão proferido pelo C. TST no RO-9100-29.2013.5.17.0000, restabelece-se a CCT 2010/2012, inclusive os salários ali contidos.

Com base nestes fundamentos, a cláusula fica assim redigida:

**"A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 12,65%% incidentes sobre os salários de 30/09/2014."**

**Autoriza-se a dedução de aumentos espontâneos reajustes ou antecipações concedidos a partir de 01/10/2014.**

**Defere-se parcialmente.**

**Os haveres retroativos deverão ser pagos no prazo de 12 meses, à razão de 1/12 por mês, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencimento, considerado este a data da publicação do presente acórdão e assim sucessivamente, sob pena de multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador.**

## **e) CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA**

Dispõe a cláusula quinta proposta pelo Suscitante:

**"As empresas concederão remuneração superior aos demais enfermeiros do serviço em no mínimo 30% (trinta por cento) do salário base, para os cargos de responsável técnico, gerencia e ou coordenação dos serviços de enfermagem".**

O Suscitado se opõe a essa pretensão, afirmando que a majoração da gratificação de 20% para 43% importa, na verdade, em ganho salarial sob roupagem diversa, não tendo sido justificado pelo suscitante o porquê da majoração. Assim, requer seja indeferida essa cláusula,

mantendo-se o contido na CCT anterior.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial da cláusula, para manter a redação da cláusula 5ª da CCT 2010/2012.

Pois bem.

Dúvida não há de que a majoração de gratificação depende de negociação entre as partes, não podendo ser imposta por sentença normativa, vez que impõe encargo econômico-financeiro à categoria patronal.

Destarte, impõe-se o reconhecimento da força ultrativa das normas coletivas, de maneira que as cláusulas constantes da CCT anterior vigoram até que uma outra negociação coletiva as suprima ou modifique, não ficando adstritas ao prazo de validade do instrumento originário. Nessa linha de raciocínio, conferiu-se nova redação à Súmula 277 do TST, com a qual "*se faculta à vontade coletiva alguma disposição de direitos, com vistas à preservação do emprego em condições de permanente* *razoabilidade*" (<http://oabce.org.br/2013/01/08/ministros-lancam-artigo-sobre-a-nova-sumula-277-do-tst/#sthash.e8RzsOaI>

Assim, **defere-se parcialmente**, nos termos oficiados pela Ministério Público do trabalho, de forma a se manter o teor da cláusula 5ª da CCT 2010/2012, *in verbis*:

**"CLÁUSULA QUINTA GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

**Fica instituída gratificação de Responsabilidade Técnica, exclusivamente para as empresas que tenham pelo menos oito enfermeiros empregados, no percentual de vinte por cento (20%), incidente sobre o menor piso salarial, para o enfermeiro registrado como responsável técnico junto ao Conselho Regional de enfermagem.**

**Parágrafo primeiro. Estão desobrigadas de pagar a gratificação indicada no caput desta cláusula, todas as empresas que concedem remuneração diferenciada aos enfermeiros que exerçam cargo de gerência/chefia.**

**Parágrafo segundo. As empresas que concedem remuneração diferenciada indicada no parágrafo primeiro desta cláusula, em percentual inferior aquele estabelecido no caput, ficam obrigadas a complementar a diferença até o percentual indicado no caput desta cláusula".**

**f) CLÁUSULA SEXTA - PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA**

O suscitante propõe o seguinte:

**"Para o exercício de funções em que seja exigido do profissional enfermeiro na contratação titulação específica, para além do diploma de graduação de enfermagem, fica assegurado o pagamento de salário no mínimo 20% superior ao salário pago as demais profissionais, de quem não se exige o título de especialista".**



Observa-se que se trata de cláusula nova, não objeto do CCT 2010/2012, que o Suscitado pugna pelo indeferimento.

Evidencia-se que há um impasse entre as partes e o estabelecimento de remuneração diferenciada para quem presta serviços qualificados deve ser objeto de negociação, não podendo ser objeto de sentença normativa.

Neste sentido, o *parquet* laboral, inclusive destacando que a vantagem depende de avença, por impor ônus à categoria econômica.

Destaque-se que o E. Regional, vencido este Relator, no julgamento do DCG 0009100-29.2013.5.17.0000, deferiu a mencionada gratificação, Dissídio este que foi extinto sem julgamento do mérito.

**Indefiro.**

### **g) CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL HORA EXTRA**

Eis o teor da proposta do suscitante:

**"O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será remunerado com o adicional de cem por cento (100%) sobre o valor da hora normal.**

O adicional de 60% foi objeto da CCT 2010/2012, não se podendo majorar o percentual, senão pela convenção entre as partes.

Assim, à luz da Súmula 277/TST, a cláusula fica redigida nos seguintes termos:

**"O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será remunerado com o adicional de sessenta por cento (60%) sobre o valor da hora normal."**

**Defiro parcialmente.**

### **h) CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A proposta sindical é a que segue:

**"Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), incidente sobre o piso salarial do trabalhador.**

**Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico**

**do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.**

**Parágrafo segundo: A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade.**

**Parágrafo terceiro: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.**

**Parágrafo quarto: O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos".**

Na realidade, o tema foi objeto da CCT 2010/2012.

No pactuado anteriormente, os percentuais do adicional de insalubridade incidiam sobre R\$ 550,00. À época da vigência da CCT, o salário mínimo vigente era de R\$ 510,00 (2010), de R\$ 545,00 (2011) e de R\$ 622,00 (2012).

No particular, prevaleceu o voto da Eminente Desembargadora Revisora pelo indeferimento da cláusula, nos seguintes termos:

"O suscitado ofereceu a fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade em valores próximos ao do salário mínimo, mas exigindo, como contrapartida, a concessão das cláusulas 16 (contrato de trabalho por prazo determinado), 17 (prorrogação/compensação) e 20 (banco de horas).

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo deferimento parcial da cláusula, a fim de que o salário mínimo fosse adotado como base de cálculo do adicional de insalubridade.

A apreciação da proposta formulada pelo suscitado encontra óbice nos limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, eis que o conteúdo das cláusulas oferecidas como contrapartida deve ser estabelecido por regulamento empresarial ou negociado em acordo ou convenção coletiva, mostrando-se inviável o tratamento por intermédio de sentença normativa.

Ademais, o teor da cláusula 8ª representa fiel repetição dos ditames legais atinentes à matéria do adicional de insalubridade, sobretudo no tocante à caracterização e eliminação dos riscos, tornando desnecessária o seu tratamento pela via da sentença normativa.

**Pelo indeferimento".**

## **i) CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O Suscitante propõe a seguinte cláusula quanto ao adicional de periculosidade:

**"O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações prêmios ou participações nos lucros da empresa.**

**Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por médico**

**do trabalho ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho".**

A cláusula repete a redação contida na CCT 2010/2012, à exceção do parágrafo segundo, que foi suprimido, certamente, ante o teor da Súmula Súmula 364/TST.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento da cláusula ante a existência de previsão legal as respeito do tema.

Assim, com base na Súmula 277 do TST, que admite a ultratividade do pactuado, a estipulação deve ser mantida, parcialmente, apenas para alterar a redação do termo "parágrafo primeiro" para "parágrafo único".

A cláusula fica assim redigida:

**"O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações prêmios ou participações nos lucros da empresa.**

**Parágrafo único: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho".**

**Defere-se parcialmente.**

## **j) CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

Propõe o Suscitante:

**"O empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência trabalho e vice-versa, vale-transporte, desde que seja requerido pelo enfermeiro, o qual deverá informar e manter atualizado seu endereço no cadastro da empresa.**

**Parágrafo primeiro: O Vale-Transporte será custeado:**

- a) Pelo beneficiário, na parcela equivalente em até seis por cento (6%) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;**
- b) Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.**

**Parágrafo segundo: O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência/trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do fornecimento de Vale-Transporte.**

**Parágrafo terceiro: Constitui falta grave, passível de demissão por justa causa, a utilização de declaração falsa ou uso de vale transporte diferente do previsto no *caput* desta cláusula".**

Ao contrário do que aduz o Suscitado e como bem salientado pelo nobre

*Parquet, "a cláusula consta do instrumento normativo anterior, devendo ser preservada, em atenção ao*

disposto no art. 114, § 2º, da CF e Súmula 277 do TST".

**Defere-se.**

## **k) CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO**

A proposta do Sindicato profissional é a seguinte:

"As empresas propiciarão anualmente aos enfermeiros empregados, a participação de, no mínimo, três cursos ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória à participação do enfermeiro que tenha sido comunicado previamente.

**Parágrafo único:** A empresa poderá proporcionar ao trabalhador incentivo através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado)".

Trata-se de repetição de previsão anterior, contida na CCT 2010/2012.

Logo, com base na força ultrativa da norma pactuada, consoante entendimento cristalizado na Súmula 277/TST, merece ser acolhida.

**Defere-se.**

## **l) CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE**

Propõe o suscitante:

"As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de 20% sobre o salário normativo, até seis anos, sendo ônus do empregado apresentar comprovante do pagamento realizado por cada filho ao setor competente pelo pagamento.

**Parágrafo único:** O benefício social referido no *caput* desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado mediante apresentação do recibo ou nota fiscal de serviços da creche de livre escolha do empregado."

A douta representante do Ministério Público do Trabalho defende o deferimento parcial da proposta, para manter a redação da CCT anterior acrescida do reajuste salarial proposto na cláusula quarta.

**O Suscitado, na contraproposta, concordou com o pagamento de R\$ 170,00 para filhos até 18 meses de idade. Vê-se pois que aumentou R\$ 20,00, mas diminuiu a idade dos beneficiados de 6 anos para 18 meses.**

Como a matéria depende de negociação entre as partes, não cabe a ingerência estatal, por meio da sentença normativa.

Assim, deve ser mantida a redação anterior (CCT 2010/2012) que estipula o valor do reembolso em R\$ 150,00, para os filhos até seis anos de idade, nos termos da Súmula 277/TST.

**Deferimento parcial, pois.**

## **m) CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MEDICAMENTOS**

Eis a redação da cláusula proposta:

**"As empresas, objetivando possibilitar a aquisição de medicamentos registrados no Ministério da Saúde, pelos seus empregados, cônjuges e filhos legalmente dependentes, poderão manter convênio com farmácias credenciadas ou aviarão em suas próprias farmácias, desde que haja medicamento disponível e comprovada a indicação médica".**

Pois bem.

No particular, o Suscitado limitou-se a alegar inovação.

Por sua vez, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia no sentido de que *"essa cláusula consta expressamente da CCT, portanto deve ser mantida por força do disposto no art. 114, §2º, da Constituição Federal e Súmula 277 do TST"*.

Nesses termos, com espeque na Súmula 277 do TST, **defere-se.**

## **n) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL**

O Suscitante defende a cláusula consoante anterior redação, *in verbis*:

**"É assegurado a todo empregado demitido, com mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho com a mesma empresa, assistência gratuita na homologação da rescisão contratual, que deverá ser prestada pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o atendimento aos trabalhadores nos seguintes casos:**

- a) Empresa situada em município fora da região da grande Vitória;**
- b) Recusa do sindicato na prestação de assistência; e**
- c) Algum tipo de cobrança ou condição indevida, pelo sindicato, para a prestação de assistência.**

**Parágrafo primeiro: No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal**

para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

**Parágrafo segundo:** Sob nenhuma circunstância, o assistente poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada quando o empregado com ela concordar, na medida em que essa concordância só vale como quitação relativamente ao exato valor de cada verba especificada no Termo de Rescisão.

**Parágrafo Terceiro:** A Homologação da rescisão do contrato de trabalho terá prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da ocorrência da rescisão.

**Parágrafo Quarto:** As empresas deverão solicitar o agendamento de homologação da rescisão do contrato de trabalho no email (contato@sindienfermeiros.org.br)".

Efetivamente, consoante registra o Ministério Público do Trabalho, "*o procedimento relativo à rescisão contratual é disciplinado pelo artigo 477 da CLT.*"

Embora disciplinado no artigo 477/CLT, nada obsta que as partes estabeleçam condições relativas ao procedimento de rescisão contratual, desde que não prejudiciais.

Por outro lado, à exceção dos parágrafos terceiro e quarto, a cláusula repete redação anterior, contida na CCT 2010/2012.

**Assim, com espeque na Súmula 277/TST, defere-se parcialmente a cláusula, com a redação dada ao *caput*, letras a, b e c, bem como os parágrafos primeiro e segundo.**

## **o) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

A proposta do Suscitante confere à cláusula 15<sup>a</sup> a seguinte redação:

**"Aplicam-se aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio.**

**Parágrafo primeiro:** O aviso prévio será suspenso se, durante seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

**Parágrafo segundo:** Fica o empregado dispensado do cumprimento do aviso prévio se o pedido de demissão ocorreu em razão de novo posto de trabalho.

**Parágrafo terceiro:** acordam as partes que não se descontará das verbas rescisórias o valor correspondente ao aviso prévio devido pelo empregado em caso de pedido de demissão".

Pois bem.

De acordo com a inicial, a alteração proposta pelo Sindicato Suscitante tem o fito de "*afastar o entendimento do SINDHES de que o empregado que pede demissão tem que pagar ao empregador um salário correspondente ao período do aviso prévio, ou seja, tem que pagar para poder pedir demissão*".

Por outro lado, o Suscitado alega que deve a empresa descontar o aviso prévio dado pelo empregado quando esse não mantém a prestação de serviços, a fim de evitar o abandono abrupto da prestação de serviço. Alega que deve ser propiciado um prazo ao empregador para reposição do profissional que pretende sair especialmente por se tratar normalmente de hospital com UTI funcionando ou um pronto socorro. Assim, pretende seja conferida à cláusula a redação prevista na CCT 2010/2012.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia pelo indeferimento da cláusula, vez que não há como impor as regras pretendidas pelo Suscitante, via sentença normativa, ante o teor dos artigos 487 a 491 da CLT, Lei 12.506/2011 e Súmulas do TST sobre a matéria. Assim, não tendo havido acordo entre as partes deve prevalecer apenas o estatuído em lei.

Vejamos:

Quanto ao *caput*, observa-se que a norma coletiva se reporta à lei que regulamenta o aviso prévio proporcional.

Quanto aos parágrafos segundo e terceiro, muito embora reflitam previsões mais benéficas ao empregado, não vejo como prevalecer a redação proposta sem que haja acordo entre as partes, sob risco de se impor ônus (não previsto em lei) ao empregador.

O parágrafo primeiro se coaduna com a Lei (artigo 476/CLT).

A redação anterior contida na CCT 2010/2012 não pode ser mantida por meio da sentença normativa porquanto manifestamente *contra legem*, por conta da irrenunciabilidade do aviso prévio, decorrente da sua natureza de direito fundamental erigido pelo artigo 7º, inciso XXI, da CF/88.

Assim, a cláusula fica redigida nos seguintes termos:

**"Aplicam-se aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio.**

**Parágrafo único: O aviso prévio será suspenso se, durante em seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta".**

**Defere-se parcialmente.**

## **p) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROFISSIONAIS INICIANTES (*TRAINEE*)**

O Sindicato profissional pretende a manutenção do teor da cláusula fixada

na sentença normativa anterior, nos seguintes termos:

**"Facultam-se as empresas contratar profissionais (enfermeiros) iniciantes (*trainee*) com até 18 (dezoito) meses após a conclusão do curso de graduação em enfermagem, na qualidade de *TRAINEE*.**

**Parágrafo primeiro: Só poderão adotar essa modalidade de contratação as empresas que possuem no mínimo 10 (dez) enfermeiros contratados efetivos na instituição.**

**Parágrafo segundo: O quantitativo de *TRAINEE* deverá obedecer a um percentual de no máximo 25% do total de enfermeiros efetivos na instituição.**

**Parágrafo terceiro: Cada *TRAINEE* deverá ter um tutor que será enfermeiro assistencial efetivo com no mínimo 2 anos no quadro funcional como enfermeiro da instituição.**

**Parágrafo quarto: O *TRAINEE* deverá constar em escala específica, apontando seu respectivo enfermeiro tutor.**

**Parágrafo quinto: O *TRAINEE* terá jornada de trabalho de no máximo trinta e seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) mensais.**

**Parágrafo sexto: O *TRAINEE* deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira, cuja duração máxima não excederá de dois anos.**

**Parágrafo sétimo: A empresa realizará avaliação de desempenho a ser anexada na ficha funcional do enfermeiro anualmente, durante exercício de atividade de *TRAINEE*.**

**Parágrafo oitavo: Após o vigésimo quarto mês de atividade, a contratação como *TRAINEE* deverá ser encerrada".**

O Suscitante justifica a manutenção da cláusula conforme decidido no DCG anterior. No mesmo passo, o Suscitado.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento da cláusula preexistente, nos termos da Súmula 277/TST.

Efetivamente, a norma já existe (CCT 2010/2012), ou seja, já foi negociada e daí, permanece vigente por força da ultratividade do pactuado (Súmula 277/TST).

**Defere-se**, mantendo a redação da CCT 2010/2012, nos termos em que redigida (Súmula 277/TST).

## **q) CLAUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHADORA GESTANTE**

Consta da CCT 2010/2012:

**"Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

**Parágrafo único: É garantida à trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a**



**realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares".**

O Suscitante pretende que a estabilidade seja estendida para um ano e o Suscitado requer a manutenção da CCT 2010/2012.

A i. Procuradora-Chefe, Ana Lúcia Coelho de Lima, oficia pelo deferimento parcial da cláusula, nos termos da redação da CCT anterior.

Uma vez existente negociação coletiva anterior, a teor da Súmula 277/TST, há que ser mantida a redação original.

**Defere-se parcialmente.**

## **r) CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APROVEITAMENTO INTERNO**

A redação da cláusula está na CCT 2010/2012, nos seguintes termos:

**"Os empregadores, para efeito de preenchimento de vagas, darão preferência a seus empregados enfermeiros que se destacarem em relação aos demais candidatos, segundo critérios internos da empresa.**

**Parágrafo único: O empregado, antes de ser promovido, deverá passar por um período de experiência de no mínimo trinta dias, o qual deverá ser acordado previamente entre as partes, inclusive a data de início, ficando neste período, o pagamento do menor piso convencionado."**

O Suscitante pretende alteração da cláusula, com a seguinte redação:

**"O empregador, para efeito de preenchimento de cargos vagos de chefia, gerencia de enfermagem e coordenação, darão preferência a seus empregados enfermeiros com trabalho de destaque na instituição, em relação a outros candidatos, segundo critérios internos da empresa.**

**Parágrafo único: O empregado, antes de ser promovido, deverá passar por um período de experiência no cargo para o qual haverá a promoção, por um período mínimo trinta dias, durante o qual (período de experiência), será mantido o salário atual do empregado, sem os acréscimos pecuniários advindos com a promoção".**

Justifica que a nova redação é para facilitar o entendimento entre as partes e pugna pela sua manutenção com base no princípio da condição mais favorável ao trabalhador.

O Suscitado, por sua vez, pugna pela manutenção da cláusula 18ª da CCT 2010/2012.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia pelo deferimento parcial, na mesma linha do Suscitado.

A cláusula merece deferimento parcial, mantendo-se a redação da CCT

**Defere-se parcialmente.**

## **s) CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERMUTA DE PLANTÃO**

A CCT 2010/2012 disciplina que:

**"O enfermeiro que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação.**

**Parágrafo primeiro: Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por Permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a no máximo dez por cento (10%) dos plantões mensais.**

**Parágrafo segundo: A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, onze horas consecutivas".**

As partes reconhecem a preexistência da cláusula.

Oficia o *Parquet* pelo deferimento.

Incide à hipótese o entendimento cristalizado na Súmula 277/TST.

**Defere-se.**

## **t) CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA 12X60**

Eis o teor da proposta do suscitante:

**"Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 12x60 para os serviços de saúde que necessitarem funcionar em regime de turnos.**

**Parágrafo primeiro: A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso.**

**Parágrafo segundo: O empregado que cumprir jornada de trabalho em escalas 12x60 e faltar ao serviço, terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.**

**Parágrafo terceiro: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 horas semanais (trinta horas) semanais ou 150 (cento e cinquenta) horas mensais.**

**Parágrafo Quarto: Os enfermeiros contratados para jornada de trinta horas semanais, ou seja, diaristas cumprindo seis horas diárias, estão sujeitos a cumprir escalas a forma 12/60 independentemente de alteração contratual, sendo a alteração de acordo com a necessidade do serviço.**

**Parágrafo quinto: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho de no**

máximo duas complementações que somados à jornada será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês ou 36 horas semanais.

**Parágrafo sexto: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.**

**Parágrafo sétimo: Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro, salvo as horas que ultrapassarem a jornada normal, que remuneradas na forma de extraordinárias, serão acrescidas do percentual de 100%".**

O Suscitante traz proposta de nova redação, não preexistente, sendo certo que não há avença entre as partes quanto ao teor da cláusula. Ao contrário, esta cláusula inviabilizou a negociação extrajudicial.

O Suscitado opõe-se à cláusula, embora reconheça sua preexistência. Na contraproposta, propõe a adoção de escala 10x36

**A CCT anterior previa jornada de 11x60 e não 12x60 como ora proposto. Por outro lado, observa-se que o Suscitante reivindica que o intervalo esteja embutido na jornada, proposta diversa do que vinha sendo praticado, consoante se extrai da CCT 2010/2012.**

De outra parte, há a questão posta da avença havida nos autos da Ação Anulatória n.º 0014900-09.2011.5.17.0000, em que figuraram como parte o SINDHES e o SINTRASADES. Naquela ação, pactuou-se a adoção da escala de 10 horas diárias para a hipótese de "turno" fixo, obviamente, para os trabalhadores representados pelo SINTRASADES e não pelo SINDIENFERMEIROS.

A categoria abrangida pelo SINTRASADES é a seguinte: empregados em estabelecimentos de serviços de saúde privados ou filantrópicos no Estado do Espírito Santo representados pela entidade sindical e também empregados nas empresas representadas pelo SINDHES (dados colhidos do site do TRT 17, na ficha movimento da AA 0014900-09.2011.5.17.0000).

Aquele acordo não pode surtir efeitos em relação ao presente Dissídio Coletivo de Greve, já que envolve outra categoria de trabalhadores, qual seja, a de enfermeiros.

Por outro lado, não é exigível das partes a obediência ao que foi conciliado em sede de ação anulatória por quem não participou, no caso, o SINDIENFERMEIROS.

A mesma sorte tem a assertiva de haver três dissídios coletivos tramitando no Tribunal em face do SINDHES. Além deste, os demais mencionados (0000358-78.2014.5.17.0000 e 0036900-32.2013.5.17.0000) tem como parte *ex adversa* o SINTRASADES.

Soma-se a isso a existência da Súmula 444/TST autorizando a prática da jornada de 12x36, jornada esta mais prejudicial do que a já existente no âmbito das categorias representadas pela partes, já que aqui estamos diante de uma jornada de 11 horas de labor + uma de intervalo intrajornada com a contrapartida de 60 horas de descanso.

Não fosse assim, entendo perfeitamente válida a escala que já vinha sendo praticada, nos moldes pactuados através da CCT 2010/2012, por ser favorável a ambas as partes.

Para finalizar, respaldado na Súmula 277/TST que prestigia a força ultrativa da norma coletiva anterior, tenho que deve ser mantida a redação dada pela CCT 2010/2012 sobre a matéria. A cláusula então fica assim redigida, procedendo-se apenas a alguns acertos de concordância e estética:

**"As empresas poderão adotar jornada de trabalho em regime de escala, denominada 11x60.**

**Parágrafo primeiro: A escala 11x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso.**

**Parágrafo segundo: O empregado que for contratado para trabalhar no regime de 11x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.**

**Parágrafo terceiro: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 11x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 26h24min (vinte e seis horas e vinte e quatro minutos) semanais e 132 (cento e trinta e duas) horas mensais.**

**Parágrafo quarto: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 11x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho de no máximo três complementações que somados à jornada será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês.**

**Parágrafo quinto: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.**

**Parágrafo sexto: Poderão outros empregados, mesmo que contratados sob outro regime de escala de trabalho, cumprir jornada diária de onze horas de trabalho (plantão) com uma hora de intervalo para descanso, a fim de complementação de carga horária de trabalho contratada, limitada a 220 (duzentas e vinte) horas mensais.**

**Parágrafo sétimo: Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro."**

**Defere-se parcialmente.**

## **u) CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

O Sindicato propõe que a cláusula tenha a seguinte redação:

"Ficam todas as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas, de seis meses para compensação das horas trabalhadas.

**Parágrafo Primeiro:** As horas que ultrapassarem a jornada normal, realizadas em domingos e feriados não comporão o banco de horas, devendo ser remuneradas na forma de extraordinárias.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária constante do Banco de Horas, as horas não compensadas serão pagas na forma de extraordinárias, com o acréscimo previsto no presente instrumento coletivo".

O Suscitado pugna pela manutenção da redação constante da CCT 2010/2012.

Conforme destaca o Ministério Público do Trabalho, na defesa do indeferimento da cláusula:

"Com efeito, o artigo 59, § 2º, da CLT prevê a possibilidade de estabelecimento do sistema de compensação de jornada denominado "banco de horas", nos seguintes termos:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Do preceito acima, observa-se que é válida a instituição do banco de horas desde que celebrado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

No mesmo sentido, o TST editou a Súmula n. 85, a qual estabelece:

#### **85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade 'banco de horas', que somente pode ser instituído por negociação coletiva (grifo nosso).

Assim, não cabe a atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho com vistas à instituição de banco de horas, por ser matéria destinada exclusivamente à negociação coletiva."

Conclui o Parquet oficiando pelo deferimento parcial da cláusula, nos termos da Súmula 277, com adequação ao teor da sentença normativa anterior.

Com respaldo na Súmula 277 do TST, aplica-se a ultratividade sobre a norma coletiva contida na CCT anterior, antiga cláusula vigésima segunda, adequando-se ao teor da sentença normativa e as regras gramaticais, nos seguintes termos:

**"Ficam todas as empresas abrangidas por esta sentença normativa autorizadas a praticar o Banco de horas previsto no Artigo 6º da Lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas, de 01 (um) ano.**

**Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) previsto na cláusula sétima desta sentença normativa.**

**Parágrafo segundo: Por ocasião de rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face da impossibilidade de compensação, as empresas poderão descontar tais horas nas verbas rescisórias".**

**Defere-se parcialmente.**

## **v) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

A redação original quanto às férias, contida na CCT 2010/2012 e ora objeto da proposta do Suscitante, é a seguinte:

**"O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, feriado ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.**

**Parágrafo único: O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias úteis antes do início das mesmas".**

Reconhecem as partes que a cláusula é preexistente.

O d. Ministério Público do Trabalho oficia para que se adeque o *caput* da cláusula ao PN 100/SDC/TST: *"O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal."*

Embora louvável a proposta do *Parquet*, que viabilizaria aprimoramento ao pactuado, a alteração da redação anterior é afeta à avença entre as partes.

Quanto ao parágrafo único, além de haver previsão legislativa, há cláusula preexistente.

Assim, apenas se pode conferir força ultrativa à norma, nos moldes da Súmula 277/TST.

**Defere-se.**

## **w)CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LEITO HOSPITALAR**

A CCT 2010/2012, cuja cláusula é reiterada na proposta do Suscitante, assim dispõe:

**"As empresas que possuírem leitos hospitalares atenderão gratuitamente aos seus empregados, nas situações de cirurgias não eletivas e emergenciais. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.**

**Parágrafo primeiro: As demais despesas decorrentes dessa internação, desde que disponíveis os respectivos serviços na empresa, não representarão nenhum ônus para o empregado, podendo as empresas custeá-las com recursos próprios ou fazê-las através do sistema oficial de saúde.**

**Parágrafo segundo: Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados planos de saúde, ou convênio próprio com preços da menor tabela vigente".**

O Suscitado reconhece a preexistência da cláusula.

No mesmo sentido o Ministério Público do Trabalho, que oficia pelo deferimento, em atenção ao disposto no art. 114, § 2º, da CF e Súmula 277 do TST.

**Defere-se.**

## **x)CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

Eis o teor da proposta sindical, não constante da CCT anterior:

**"As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para os profissionais enfermeiros, contribuindo com o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício.**

**Parágrafo Primeiro: As empresas que já oferecem planos de saúde em condição mais benéfica ao trabalhador da que consta nesta cláusula, manterão o contrato vigente.**

**Parágrafo Segundo: Será facultativa a adesão pelo trabalhador ao plano oferecido pela empresa".**

O Suscitante pretende o custeio pelo empregador de 50%, no mínimo, para plano de saúde, enquanto o Suscitado se opõe à cláusula, por refletir impacto financeiro às empresas.

Evidente que não cabe ao Estado intervir em questões exclusivamente

afetas à negociação.

É certo que no DCG anterior, houve deferimento parcial da cláusula. Mas a decisão resultou do fato de o Sindicato patronal sinalizar positivamente no sentido do custeio no percentual de 25%, em audiência de conciliação, concluindo-se, assim, haver capacidade econômica a viabilizar o auxílio patronal.

**Indefere-se.**

## **y) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

É da proposta profissional:

**"Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de trinta minutos cada um.**

**Parágrafo primeiro: Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá então ter reduzido a sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.**

**Parágrafo segundo: Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá formular pedido ao empregador, manifestando sua vontade por escrito".**

A redação do *caput* está consoante a Lei e a cláusula é preexistente.

O Suscitado reconhece a preexistência.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia pelo deferimento da cláusula.

A teor da Súmula 277/TST, que revalidou a força ultrativa da norma coletiva, **defere-se.**

## **z) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

O Suscitante propõe:

**"Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R. expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos enfermeiros.**

**Parágrafo Primeiro: Fica entendido por uniforme qualquer vestimenta (jaleco, calça/saia, blusa, sapato) que o empregado tenha que usar no período de trabalho, bem como quando da exigência de cores específicas.**

**Parágrafo Segundo: As empresas se comprometem a fornecer no mínimo dois jogos de uniformes por ano".**



Disciplina a CCT 2010/2012:

**"Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R. expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos enfermeiros."**

O Suscitadopugna pela manutenção da cláusula preexistente. O *Parquet* oficia no mesmo sentido.

Assim, consoante a Súmula 277/TST, **defere-se parcialmente**, mantendo-se a redação da CCT 2010/2012.

## **aa)CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

A proposta do Suscitante dispõe que:

**"Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de doença incumbe à empresa pagar ao empregado o seu salário. Caberão à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.**

**Parágrafo primeiro: Nas empresas que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comparecer ao serviço médico da empresa (Médico do trabalho) até vinte e quatro horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico.**

**Parágrafo segundo: Nas empresas que não dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até vinte e quatro horas úteis do início do afastamento, comprovação através de atestado médico."**

Há ligeira diferença na redação da cláusula proposta pelo Suscitante, vez que acrescente o termo **"úteis"** ao parágrafo segundo da cláusula.

O Suscitado pugna pela manutenção da redação contida na CCT anterior e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia pelo seu deferimento.

O termo "úteis" não pode ser inserido na cláusula, devendo ser mantida a redação exata da CCT 2010/2012.

Logo, a teor da Súmula 277/TST, **defere-se parcialmente, com a supressão do termo "úteis" do parágrafo segundo.**

## **bb)CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

É seguinte a proposta do Suscitante:

"As empresas encaminharão ao Sindicato dos enfermeiros, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, cópia da CAT - Comunicação de acidente do trabalho, em se tratando de acidente com afastamento.

**Parágrafo primeiro:** As cópias das CAT poderão ser encaminhadas por meio de fax ao Sindicato.

**Parágrafo segundo:** O empregado que sofrer acidente do trabalho deverá comunicar a sua ocorrência imediatamente ao SESMT - Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, ou na falta deste, a sua chefia, constituindo falta grave a sua omissão ou comunicação tardia".

As partes e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO concordam que a cláusula é preexistente, pelo que, incide à hipótese a Súmula 277 do TST.

**Defere-se.**

## **cc) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO**

A CCT 2010/2012 estabelece que:

"As empresas entregarão ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo SINDIENFERMEIROS."

Há pequena alteração na redação proposta que não altera sua essência. Vejamos o que propõe o Suscitante:

"As empresas entregarão ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL, documentos previamente disponibilizados pelo SINDIENFERMEIROS ao empregador."

O Suscitado pugna pela manutenção da CCT 2010/2012.

A meu ver, a cláusula poderia ser admitida. Mas, uma vez impugnada e a teor da Súmula 277 do TST, que atrai a força ultrativa da norma, **defere-se parcialmente**, nos termos da CCT 2010/2012.

## **dd) CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS**

A cláusula proposta, com pequena alteração de redação, sem modificar a essência, é a mesma disciplinada pela CCT 2010/2012. Eis o teor da proposta Sindical, *in verbis*:

"O empregador, quando tiver mais de dez profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em

assembleia geral, compromete-se a liberar da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa ou empregado.

**Parágrafo primeiro:** Fica condicionada a liberação tratada no *caput* desta cláusula, que a reunião que tenha sido comunicada com antecedência mínima de sete dias pelo sindicato ao empregador.

**Parágrafo segundo:** Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção da mesma, e tenha por finalidade distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os enfermeiros empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho".

O Suscitado reconhece a preexistência da cláusula, mas invoca o PN 83/TST, que trata da frequência livre dos dirigentes sindicais a reuniões e assembleias da categoria.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO oficia pelo deferimento.

A teor da Súmula 277/TST, **defere-se.**

## **ee) CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

Eis o teor da proposta profissional sobre o tema:

"O dirigente sindical, no exercício de suas funções representativas, desde que devidamente identificado, terá acesso garantido pelas empresas para manter contato com os trabalhadores representados ou realizar reuniões com os mesmos.

**Parágrafo Primeiro -** O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado pelo seu Secretário Geral à Direção da entidade contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

**Parágrafo Segundo -** Recebido ofício do SINDIENFERMEIROS, a entidade terá 15 (quinze) dias para designar, no prazo subsequente de até 30 (trinta) dias, a data, à hora - dentro da jornada de trabalho - e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

**Parágrafo Terceiro -** Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local".

O Suscitado alega ter havido grandes alterações na cláusula constante da CCT 2010/2012.

No entanto, apenas o *caput* contém pequena alteração da redação contida na CCT 2010/2012, que, mais uma vez, não modifica sua essência.

Neste sentido o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Trata-se de cláusula preexistente e, a teor da Súmula 277/TST, **defere-se.**

## **ff) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA**

O Sindicato propõe o seguinte:

**"As empresas se comprometem a entregar no mês de abril de cada ano ao Sindicato Profissional, por formulário ou correspondência eletrônica, independentemente de solicitação, relação contendo nome dos enfermeiros, e-mail, endereço e telefone para contato."**

O Suscitado reconhece a preexistência da cláusula.

Diversamente do que ocorreu no Dissídio anterior, há pequena alteração da cláusula, que depende de avença entre as partes, não comportando intervenção estatal. É a proposta de que a remessa deva se dar independentemente de solicitação.

Portanto, mantém-se a redação da CCT 2010/2012, com pequena adequação gramatical e acrescentando, sem alteração substancial a prejudicar a classe econômica, nos mesmos termos aprovados no Dissídio anterior, *in verbis*:

**"As empresas se comprometem a remeter no mês de abril de cada ano ao Sindicato Profissional, relação contendo nome dos enfermeiros empregados, email, endereço e telefone para contato."**

O acréscimo ora efetuado implica que a relação contenha, além do nome, email, endereço e telefone para contato.

**Defere-se parcialmente.**

## **gg) CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMATIVO SINDICAL**

Consta da CCT 2010/2012:

**"As empresas permitirão a afixação em quadros ou murais internos de fácil observação, avisos e comunicações do sindicato profissional, desde que não contenha conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional.**

**Parágrafo único: As empresas deverão dispor nos quadros de avisos, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia da presente Convenção Coletiva de trabalho."**

O Suscitado requereu a manutenção da redação contida na CCT anterior.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO sugeriu a substituição do termo "da presente Convenção Coletiva de Trabalho" para "da presente sentença normativa".

A redação, em sua essência, equivale àquela constante da CCT 2010/2012.

Acolhe-se, no entanto, a sugestão do *Parquet*.

A cláusula fica assim redigida:

**"As empresas permitirão a afixação em quadros ou murais internos de fácil observação, avisos e comunicações do sindicato profissional, desde que não contenha conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional.**

**Parágrafo único: As empresas deverão dispor nos quadros de avisos, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia da presente sentença normativa."**

**Defere-se parcialmente, pois.**

## **hh) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES**

Mais uma vez, com mínima alteração de redação, a cláusula proposta consta da CCT 2010/2012. Eis o teor da cláusula proposto no Dissídio:

**"É obrigatória a participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho que envolva a categoria por ele representada, desde que o mesmo não se recuse a participar ou anuir com as decisões aprovadas em assembleia geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT."**

Além de haver previsão legal, nos artigos 611 e 617 da CLT, é matéria estatuída anteriormente, por negociação coletiva.

O *Parquet* laboral oficia pelo deferimento da cláusula.

A teor da Súmula 277/TST, **defere-se.**

## **ii) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

Eis o teor da proposta sindical:

**"Fica convencionada que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias.**

**Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 500,00 (Quinhentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada."**

O *caput* é repetição da CCT 2010/2012.

O parágrafo único foi alterado, vez que a CCT 2010/2012 estipula que a multa é de R\$ 200,00.

O sindicato profissional propõe a majoração da multa de R\$ 200,00 para R\$ 500,00.

O Suscitado, em defesa, pugna pela manutenção da cláusula anterior.

No entanto, colhe-se da contraproposta patronal a majoração da multa para R\$ 300,00, valor este que deverá ser utilizada para a multa. Observe-se que, contraproposta não há qualquer exigência de contrapartida do SINDIENFERMEIROS.

Neste mesmo sentido, o d. Ministério Público do Trabalho.

Assim, seja com base na força ultrativa da norma coletiva anterior, seja pela anuência parcial do Suscitado, a cláusula fica redigida nos termos da contraproposta, alterando-se o termo "Convenção Coletiva de Trabalho", para "sentença normativa" e com pequeno acerto gramatical, *in verbis*:

**"Fica convencionado que, no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente sentença normativa, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias.**

**Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 300,00 (trezentos) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada".**

**Defere-se parcialmente.**

## **jj) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Eis o teor da proposta sindical:

**"O empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:**

**a. Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, decorrente de dolo ou culpa;**

**b. Adiantamentos;**

**c. Participação em Plano de assistência odontológica ou médico-hospitalar;**

**d. Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartão de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;**

**e. Seguro de vida ou previdência privada;**

**f. Empréstimos bancários;**

**g. Alimentação subsidiada;**

**h. Mensalidade sindical;**

**i. Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.**

**Parágrafo Primeiro:** Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome de seus dependentes beneficiados.

**Parágrafo Segundo:** O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, desde que haja prévia concordância do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das dívidas do empregado.

**Parágrafo Quarto:** Em conformidade com o disposto na alínea a desta cláusula, nas situações em que o empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio do mesmo, desde que apurada a responsabilidade por ter agido com dolo ou culpa, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente".

A proposta contida nos parágrafos segundo e quarto destoa parcialmente da redação contida na cláusula trigésima sétima da CCT 2010/2012.

Justifica o Suscitante que da forma como redigida originalmente, o empregador quem decide se irá parcelar ou não os descontos e também que os danos causados ao empregador, incluídos aí os relativos a material para o trabalho, seriam suportados pelo empregado, independentemente de apuração de dolo ou culpa.

Evidentemente que a questão do parcelamento de despesas a cargo do trabalhador deve ficar a critério do empregador, já que ele é quem pode aferir se tem condições financeiras de arcá-las de imediato para receber em prestações do empregado. Não é crível que o empregador receba uma cobrança parcelada devida pelo empregado e imponha a este o pagamento integral e imediato.

Assim partindo-se da lógica de que não se trata de instituição financeira e que as despesas devem ser custeadas por quem as gera, o parcelamento efetivamente depende de viabilidade econômica do empregador e sujeito ao crivo de sua discricionariedade.

No mesmo passo, a questão de se exigir prévia apuração de ter agido o trabalhador com dolo ou culpa para o dano ocorrido com material oferecido para o trabalho.

Prevalece, portanto, a CCT 2010/2012.

Logo, a teor da Súmula 277/TST, a cláusula fica assim redigida:

**"O empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes**

situações:

- a. Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por dolo ou culpa;
- b. Adiantamentos;
- c. Participação em Plano de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d. Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartão de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e. Seguro de vida ou previdência privada;
- f. Empréstimos bancários;
- g. Alimentação subsidiada;
- h. Mensalidade sindical;
- i. Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome dos seus dependentes beneficiados.

**Parágrafo Segundo:** O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, a critério do empregador.

**Parágrafo Terceiro:** O empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes e de responsabilidade do empregado.

**Parágrafo Quarto:** Em conformidade com o disposto na alínea a desta cláusula, nas situações em que o empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio do mesmo, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente".

**Defere-se parcialmente.**

## **kk) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DATA COMEMORATIVA**

A proposta sindical praticamente repete o teor da CCT 2010/2012.

Vejamos o teor da proposta:

"As partes convencionam pela manutenção do dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro, ficando a cargo das empresas divulgarem esta data e promover a realização de eventos técnicos - científicos ou socioculturais, que venham a valorização profissional".

Tanto é assim, que as partes não divergem quanto a sua manutenção e o Ministério Público do Trabalho oficia pela seu deferimento.

Logo, à luz da Súmula 277/TST, **defere-se.**

## **ll) CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE: ÀS VESPERAS DA**



## APOSENTADORIA

Cláusula similar foi objeto de proposta no Dissídio anterior, mas não consta da CCT 2010/2012. O Suscitante propõe o seguinte:

**"Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros, empregados com tempo de serviço na mesma instituição há mais de cinco anos e que faltar menos de 12 meses para receber o benefício de aposentadoria por tempo de serviço, a garantia de emprego e salário contra despedida arbitrária - despedida sem justa causa".**

O Suscitado se opõe à cláusula, por onerosa.

Não obstante, a cláusula guarda conformidade com o PN 85 da SDC/TST, merecendo parcial deferimento. Neste sentido o *parquet* laboral.

Vejamos o teor do referido Precedente Normativo, *in verbis*:

**"GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia".**

Embora a jurisprudência da Corte Superior Trabalhista não obrigue os interessados, compactuo com o entendimento do douto Ministério Público do Trabalho, cabendo destacar que não vislumbro a alegada onerosidade pela manutenção do liame empregatício, pelo prazo de 12 meses antes da aposentadoria voluntária, com aquele trabalhador que conte com 5 anos ou mais de prestação de serviços em prol do empregador.

A cláusula fica redigida nos termos do PN 85 da SDC/TST.

**Defere-se parcialmente.**

## mm) CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

É a proposta do Sindicato da categoria profissional:

**"As empresas se comprometem a pagar o valor mensal de R\$ 400,00 em cartão alimentação. O benefício do cartão alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Amparo ao Trabalhador) instituídas pela lei 6321/76.**

**Parágrafo Primeiro: As empresas que oferecem condição mais benéfica ao trabalhador da que consta nesta cláusula, ficam obrigadas a manter o contrato vigente.**

**Parágrafo Segundo: O benefício social referido no *caput* desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais".**

A cláusula é nova, não constando da CCT 2010/2012, mas foi objeto do

Dissídio anterior.

Reporto-me às bem lançadas fundamentações da i. representante do Ministério Público do Trabalho, *in verbis*:

"A cláusula em comento não consta da convenção coletiva de trabalho anterior.

A instituição da vantagem pretendida depende de negociação das partes, não podendo ser fixada em sentença normativa, pois impõe ônus à categoria econômica."

**Indefere-se.**

### **nm) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

Propõe o sindicato a inovadora cláusula, que não constou da CCT 2010/202 e foi objeto do Dissídio anterior, que segue:

**"As empresas ficam obrigadas a contratar seguro de vida e acidentes pessoais para os enfermeiros."**

Na esteira do *Parquet* laboral "*a instituição da vantagem pretendida depende de negociação das partes, não podendo ser fixada em sentença normativa, pois impõe ônus à categoria econômica.*

**Indefere-se.**

### **oo) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A cláusula é totalmente nova, não consta da CCT 2010/2012 e não foi trazida à apreciação do Tribunal no Dissídio anterior.

**"As empresas concederão no percentual de 30% (trinta por cento), a título de adicional noturno, sobre os salários nominais de seus empregados que trabalharem no horário noturno das 22h às 05h.**

**Parágrafo único: Após o cumprimento da jornada noturna, será devido o adicional noturno em razão da prorrogação das horas trabalhada após as 05h".**

Sustenta o autor que a majoração do percentual de adicional noturno se justifica em razão da penosidade do labor noturno pelo enfermeiro e que o parágrafo único está redigido consoante a Súmula 60, inciso II, do C. TST.

O réu se opõe à cláusula, por entendê-la onerosa.

O d. Ministério Público oficia pelo indeferimento da cláusula.

Evidentemente que a vantagem econômica proposta pelo Suscitante depende de negociação entre as partes, não comportando sua fixação por meio de sentença normativa.

**Indefere-se.**

## **pp) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÍDEO MONITORAMENTO**

Novamente, trata-se de cláusula absolutamente nova. Eis o seu teor:

**"As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente seus empregados sobre a utilização de câmeras, e adotar medidas que preservem o direito à intimidade.**

**Parágrafo Primeiro: Em caso de falta disciplinar a aplicação de penalidade deverá ser imediata, e de acordo com a gravidade da falta praticada".**

A justificativa do Suscitante é a de que alguns estabelecimento estão utilizando as imagens de vídeo monitoramento para finalidades diversas, em desrespeito à intimidade do trabalhador.

O Suscitado se opõe à cláusula, asseverando que o monitoramento por vídeo é realizado em poucos hospitais e para fins de segurança.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da i. Procuradora-Chefe Ana Lúcia Coelho de Lima, oficia pelo deferimento do *caput*, para preservar a intimidade do trabalhador.

Acolho o parecer ministerial. Com efeito, o direito à preservação da intimidade é garantido constitucionalmente, não se justificando a recusa do Suscitado, mormente por não lhe impor ônus econômico e estar dentro do escopo da empresa de atender ao fim social a que se destina.

A cláusula fica assim redigida:

**"As empresas que adotarem videomonitoramento deverão avisar previamente seus empregados sobre a utilização de câmeras, e adotar medidas que preservem o direito à intimidade".**

**Defere-se parcialmente.**

## **qq) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIMENSIONAMENTO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM**

Nova cláusula, não constante do instrumento coletivo anterior e nem do

Dissídio.

**"As empresas se comprometem a seguir a Resolução do COFEN 293/2004 que estabelece os parâmetros para o Dimensionamento mínimo do Quadro de Profissionais de Enfermagem nos Estabelecimentos Assistenciais de Saúde".**

O Suscitado se opõe à cláusula, além de ser nova, por entender que a intenção é definir as quantidades de profissionais nos hospitais, não detendo o Conselho Regional de Enfermagem competência para essa função.

Assevera que o dimensionamento de pessoal é de competência da ANVISA, inclusive tendo já normatizado o dimensionamento por meio da Resolução nº 7/2010.

Concordo com o *Parquet*. A questão refoge ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

**Indefere-se.**

## **rr) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Trata-se de mais cláusula nova proposta pelo Suscitante, mas que foi objeto do Dissídio anterior. A cláusula vem redigida nos seguintes termos:

**"Após o nascimento de seu filho o empregado enfermeiro terá direito a uma licença de 10 (dez) dias, sem prejuízo da remuneração".**

O Suscitado se opõe à proposta, por considerá-la onerosa.

Não havendo avença entre as partes e não se tratando de cláusula anterior, inviável a intervenção estatal.

Assim, como bem destaca o Ministério Público do Trabalho: "a licença-paternidade está prevista no artigo 10, §1º, do ADCT/CF, nos seguintes termos: "Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias."

**Indefere-se.**

## **ss) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Mais uma cláusula totalmente nova, no seguinte teor:

"Assegura-se o direito a ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único - Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador".**

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento do *caput* da cláusula, que está consoante o PN 95/TST, *in verbis*:

"Abono de falta para levar filho ao médico. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas".

Há uma pequena distinção entre o Precedente do C. TST e a cláusula proposta: o direito à licença remunerada de um dia, para a Corte Superior Trabalhista, deve ocorrer a cada semestre.

Vencido este Relator, prevaleceu o voto da Eminente Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi pelo deferimento parcial da cláusula, *in verbis*:

"A cláusula em apreço prevê o direito da ausência remunerada ao empregado que levar o filho menor ao médico, em quantidade indeterminada durante o ano, mediante a apresentação de atestado no prazo de 48 horas.

Ocorre que o Precedente Normativo nº 95 da SDC do C. TST estabelece a limitação do direito à licença para acompanhamento ao quantitativo de 01 (um) dia por semestre:

95. Abono de falta para levar filho ao médico.

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Desta forma, acompanhando o parecer ministerial, deve ser deferida parcialmente a cláusula, para o fim de ser observada a redação do Precedente Normativo nº. 95 da SDC do TST.

**Pelo deferimento parcial, passando a cláusula a possuir a seguinte redação:**

***CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO***

**Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas".**

## **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ ARGUIDA EM RÉPLICA PELO SUSCITANTE**

O Suscitante, em réplica, aduz a litigância de má-fé do Suscitado, por tentar induzir o Colegiado a erro e apresentar defesa contra fatos incontroversos.

Os direitos constitucionais ao livre acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF/88), ao contraditório e à ampla defesa com todos os meios e recursos inerentes (art. 5º, LV, da CF/88), devem ser exercidos em observância ao dever de lealdade e ao compromisso com a verdade, não sendo autorizados procedimentos maliciosos, protelatórios, antiéticos, reprováveis.

Entendo que a litigância de má-fé trata-se de situação excepcional, de maneira que para restar configurada há de estar caracterizado o real intento da parte com a prática do ato. Por certo, não de ser presumidas a lealdade e boa-fé processual, de sorte que apenas se efetivamente evidenciada a litigância de má-fé nos autos, há de ser ela reconhecida.

No caso em apreço, não vislumbrei qualquer intento de ludibriar o Poder Judiciário ou de prejudicar a atuação da parte contrária, com uso de informações inverídicas ou destituídas de fundamento.

Efetivamente, há um impasse entre as partes, denotando animo um tanto quanto acirrado (não se chegou a uma negociação). Mas não há litigância de má-fé pelo Suscitado, que apenas exerceu o direito constitucional de defesa.

**Rejeito.**

## **IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS PELO SUSCITADO**

O Suscitado impugna os seguintes documentos: ID 1febb6a, ID a7cfb93, ID db6dde, ID ae0de8d, ID 49e92ae, ID d7becd2, ID 80d9a8f, ID 5c68850, ID 1b92c2e, ID df53f79, ID 8912950 e ID ae0de8d.

Os documentos de ID 1febb6a e ID a7cfb93 são as atas de assembleias gerais da categoria profissional em que se discutiu a aprovação das cláusulas econômicas e autorização do Sindicato a instaurar o Dissídio Coletivo. A sua validade já foi tratada no tópico 2.1.1.2.

O ID db6dde é cópia do acórdão Regional no DCG 0009100-29.2013.5.17.0000 e a extinção deste não vicia a forma do documento.

O ID ae0de8d é o edital de convocação de assembleia geral da categoria e sua impugnação foi tratada no item 2.1.1.1.

A inadequação da digitalização dos documentos sob ID 49e92ae, ID d7becd2, ID 80d9a8f, ID 5c68850, ID 1b92c2e, ID df53f79, ID 8912950 e ID ae0de8d aos padrões do

PJe é genérica, não apontando o Suscitante o vício. Ademais, restou possível a elaboração defesa à luz dos mesmos, inclusive, com impugnação de seu conteúdo (v. p. ex. item 2.1.1.2).

**Reputam-se válidos, pois, os documentos impugnados.**

**Rejeito.**

## **VALOR DA CAUSA**

O valor dado à causa não corresponde à complexidade do litígio retratado nos presentes autos.

**Assim, fixo as custas em R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00, valor arbitrado à causa, *pro rata*.**

## **ACÓRDÃO**

**A C O R D A M** os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na sessão ordinária realizada no dia 13 de maio de 2015, às 13 horas e 40 minutos, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Cláudia Cardoso de Souza, Carlos Henrique Bezerra Leite, Jailson Pereira da Silva, Lino Faria Petelinkar e Carmen Vilma Garisto e presente o douto representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Levi Scatolin;

por unanimidade, rejeitar as preliminares erigidas e admitir o dissídio coletivo; e, no mérito:

por unanimidade, deferir as cláusulas primeira, décima, décima primeira, décima terceira, décima sexta, décima nona, vigésima segunda, vigésima terceira, vigésima quinta, vigésima oitava, trigésima, trigésima primeira, trigésima quarta e trigésima sétima, nos termos do voto do Relator;

por maioria, deferir parcialmente as cláusulas nona, vigésima, nos termos

do voto do Relator; e quadragésima quinta, nos termos do voto da Revisora;

por unanimidade, deferir parcialmente as cláusulas segunda, terceira, quarta, quinta, sétima, décima segunda, décima quarta, décima quinta, décima sétima, décima oitava, vigésima primeira, vigésima sexta, vigésima sétima, vigésima nona, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima oitava e quadragésima segunda, nos termos do voto do Relator;

por maioria, indeferir a cláusula oitava;

por unanimidade, indeferir as cláusulas sexta, vigésima quarta, trigésima nona, quadragésima, quadragésima primeira, quadragésima terceira e quadragésima quarta;

por unanimidade, rejeitar a alegação de litigância de má-fé do Suscitado e a impugnação de documentos.

Custas fixadas em R\$ 1.000,00 (mil reais) calculadas sobre R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor arbitrado à causa, *pro rata*.

Vencidos, quanto às cláusulas oitava e quadragésima quinta, o Desembargador José Luiz Serafini; quanto à cláusula nona, a Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi; e, quanto à cláusula vigésima, o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite.

Suspeição dos Desembargadores Gerson Fernando da Sylveira Novais e Ana Paula Tauceda Branco.

Sustentação oral da Dra. Levina Maria Barros Libório, pelo suscitante, e da Dra. Bruna Chaffim Mariano, pelo suscitado.

O douto representante do Ministério Público requer a intimação pessoal após a publicação do Acórdão.

**DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI**  
**Relator**