



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Dissídio Coletivo 0002431-37.2025.5.17.0000

Relator: WANDA LUCIA COSTA LEITE FRANCA DECUZZI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/11/2025

Valor da causa: R\$ 60.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

ADVOGADO: MARIA CLAUDIA BARROS PEREIRA

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

ADVOGADO: GUSTAVO MIGUEZ COSTA

ADVOGADO: ELIETE CORADINI MARIANO FERREIRA

ADVOGADO: DULCELANGE AZEREDO DA SILVA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

GDWLCLFD08

DISSÍDIO COLETIVO (987)

PROCESSO nº 0002431-37.2025.5.17.0000 (DC)

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

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

**RELATORA: DESEMBARGADORA WANDA LÚCIA COSTA
LEITE FRANÇA DECUZZI**

EMENTA

**DIREITO DO TRABALHO. DISSÍDIO COLETIVO. COMUM
ACORDO. RECUSA ARBITRÁRIA À NEGOCIAÇÃO.
AFASTAMENTO DA EXIGÊNCIA.**

I. CASO EM EXAME

1. Dissídio coletivo de natureza econômica, no qual o sindicato suscitado argui preliminar de extinção do processo por ausência de comum acordo, pressuposto de admissibilidade, nos termos do art. 114, § 2º, da CF/88.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se o comportamento do sindicato suscitado equivale à recusa à negociação coletiva ou abandono das tratativas, a fim de afastar a exigência de comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica, conforme tese firmada no IRDR nº 1000907-30.2023.5.00.0000.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 1.002.295 (Tema 841), reconheceu a constitucionalidade da exigência de comum acordo



para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

4. A exigência do "comum acordo" deve ser interpretada em harmonia com os princípios da boa-fé objetiva e com as Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

5. O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do IRDR-TST-1000907-30.2023.5.00.0000, estabeleceu que a recusa arbitrária da entidade sindical patronal em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

6. No caso, a análise do histórico negocial demonstra que, a despeito de comparecimento e apresentação de contrapropostas, a conduta inflexível do Sindicato patronal em cláusulas cruciais equivale à recusa ou abandono imotivado das tratativas. A intransigência nas cláusulas estruturantes da negociação corresponde à mera participação formal.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Preliminar rejeitada. Tese de julgamento:

A intolerância da entidade sindical patronal em participar de processo de negociação coletiva, sem qualquer ânimo de conciliação sobre as cláusulas essenciais para a categoria, evidencia recusa ou abandono das tratativas conciliatórias, violando a boa-fé objetiva e as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT e tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, § 2º; CLT, arts. 616 e 764. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 1.002.295 (Tema 841); TST, IRDR-TST-1000907-30.2023.5.00.0000

RELATÓRIO

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica 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)**, com o objetivo de obter a fixação de normas e condições de trabalho para a categoria profissional, com vigência para o período de 2025/2026.



Na petição inicial (ID d37f6e6), o sindicato suscitante alega que as negociações coletivas para a renovação da convenção coletiva de trabalho restaram frustradas devido à postura protelatória e à ausência de boa-fé objetiva por parte do sindicato suscitado. Argumenta que a conduta patronal, caracterizada pela apresentação de propostas que representam retrocesso e congelamento salarial, configura recusa arbitrária à negociação, o que autoriza a instauração da instância, conforme tese vinculante firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do IRDR nº 1000907-30.2023.5.00.0000. Pleiteia, em síntese, a concessão de reajuste salarial de 9,03%, a manutenção de cláusulas históricas como a jornada 12x60, e a rejeição das propostas patronais que visam alterar a base de cálculo do piso nacional da enfermagem e a natureza jurídica de verbas salariais.

O processo foi autuado em 28/11/2025, após ter sido deferido pedido de protesto judicial para garantia da data-base (Processo nº 0002031-23.2025.5.17.0000, ID a3453d9). Realizada audiência de conciliação perante o CEJUSC-JT em 11/12/2025 (ID 755a828), as partes não chegaram a um consenso e solicitaram a mediação do Ministério Público do Trabalho. Após a tentativa infrutífera de mediação, conforme informado pelo MPT (ID e32fac9), os autos vieram a mim distribuídos em 18/12/2025 (ID 6c82466).

Efetivada a citação, o SINDHES apresentou contestação (ID e8bf964), arguindo, em preliminar, a ausência de comum acordo para a instauração do dissídio, a ausência de prova da autorização da assembleia para o ajuizamento da ação, a inépcia da inicial e a perda da data-base. No mérito, impugnou as cláusulas propostas, refutou as alegações de má-fé e defendeu a impossibilidade econômica de atender às reivindicações do sindicato profissional.

O SINDIENFERMEIROS apresentou réplica (ID 96d5fa2), rebatendo as preliminares e reiterando os termos da inicial.

Parecer ministerial, em que a Procuradora Regional do Trabalho GUADALUPE LOURO TUROS COUTO (ID 664f148), opinou pela rejeição das preliminares e, no mérito, pela procedência parcial dos pedidos formulados na inicial, com a fixação de condições de trabalho nos termos de sua fundamentação.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO



JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

PRELIMINARES ARGUIDAS PELO SINDICATO SUSCITADO

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL: COMUM ACORDO (ART. 114, § 2º, DA CF /88). INAPLICABILIDADE DO TEMA 1 DO IRDR-TST-1000907-30.2023.5.00.0000

O sindicato suscitado argui a preliminar de extinção do processo sem resolução do mérito por ausência de comum acordo, pressuposto de admissibilidade do dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, cuja constitucionalidade foi afirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 1.002.295 (Tema 841).

Sustenta a inaplicabilidade da tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho no IRDR nº 1000907-30.2023.5.00.0000, ao argumento de que participou ativamente das negociações, comparecendo a reuniões e apresentando contrapropostas, o que afastaria a caracterização de recusa arbitrária.

Vejamos.

Como é sabido, o STF decidiu, em repercussão geral, que "*É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004*" (Tema 841).

Embora o STF, ao fixar o Tema 841, tenha assentado a constitucionalidade da exigência do comum acordo para a propositura do dissídio coletivo de natureza econômica, o exercício dessa prerrogativa pelas partes não é absoluto.

Ora, "*a outorga, ou não, do 'comum acordo' deve se coadunar com o princípio da boa-fé objetiva, em contraposição à possibilidade de abuso de direito, a demonstrar que tal estágio foi antecedido do exercício regular de direito por entidades que efetivamente se dispuseram à autocomposição, porquanto, repita-se, a ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ele englobadas (art. 7º, XXVI, da CF c/c arts. 616, caput, e 764, caput, da CLT).*" (IRDR nº 1000907-30.2023.5.00.0000).

A exigência do "comum acordo" deve ser interpretada em harmonia com outros princípios constitucionais e internacionais que regem o direito coletivo do trabalho, notadamente o



dever de negociar de boa-fé, consagrado nas Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais, no âmbito do próprio STF - no julgamento do RE 466.343, em que se fixou o alcance do artigo 5º, § 3º, da CF - lhes foi conferido o caráter supralegal ou constitucional na topografia normativa.

Nessa linha, o Tribunal Pleno do TST, no julgamento do IRDR-TST-1000907-30.2023.5.00.0000 (ID 834fa4a) - partindo o pressuposto de que, "*sob a perspectiva do exercício do controle de convencionalidade, o Tema 841 do STF deve ser visto como instituto jurídico indutor da autocomposição pela via da negociação coletiva, e jamais como um mecanismo de legitimação ao estrito exercício da autotutela de interesses por parte de atores coletivos do trabalho que se recusam de forma arbitrária à negociação*" -, pacificou a controvérsia ao firmar tese jurídica de observância obrigatória, que funciona como *distinguishing* à regra geral do comum acordo, nos seguintes termos:

"A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo de Natureza Econômica (distinguishing ao Tema 841 do STF)."

Conforme se extrai da *ratio decidendi* do referido julgado, a finalidade da exigência do comum acordo é estimular a autocomposição, e não criar uma barreira intransponível ao acesso à jurisdição, que possa ser utilizada de forma abusiva para frustrar o processo negocial. A recusa em negociar não se configura apenas pela ausência física às reuniões, mas também por condutas que, na prática, esvaziam o conteúdo do diálogo social e demonstram o desinteresse em alcançar uma solução consensual, configurando o abandono imotivado das tratativas. Ressalto que a mera presença física, sem ânimo conciliatório, equivale ao descaso e ao procedimento vislumbrado na tese do IRDR acima citado.

No caso dos autos, embora o suscitado sustente a existência de tratativas, a análise minuciosa do histórico negocial revela um padrão de comportamento que inviabiliza a solução consensual. A cronologia das tentativas de composição, fartamente documentada, demonstra o seguinte percurso:

14/07/2025: Envio da 1ª Proposta pelo suscitante (IDs bf84543, 3760dc4).

04/08/2025: Realização da 1ª AGE pelo suscitado para análise da proposta obreira (ID b0cb40).

07/08/2025: Envio da 1ª Contraproposta patronal (IDs 78f965f, c9a4047, 7652fea).

03/09/2025: Envio da 2ª Proposta pelo suscitante (IDs c391eb2, 55aa83e).



18/09/2025: AGE do suscitado deliberando pela rejeição da proposta obreira (ID a2f5d40).

13/11/2025: Envio da 2ª Contraproposta patronal (ID 0239040).

18/11/2025: Envio da 3ª Proposta pelo suscitante (IDs 99b6b7c, b1b0fd0).

26/11/2025: Envio da 3ª Contraproposta patronal (ID a81e365).

27/11/2025: Envio da 4ª Proposta pelo suscitante, buscando conciliação (IDs 3dd0da9, 90b3cfa, 51d8429).

08/12/2025: Envio da 4ª Contraproposta patronal e convite para reunião virtual a ser realizada no dia 10/12/2025 (ID 1bde82f).

09/12/2025: Justificativa do Sindicato Suscitante sobre a impossibilidade de comparecimento na data sugerida (ID 3ec4c4d).

16/12/2025: Mediação infrutífera no Ministério Público do Trabalho, na qual ambos os Sindicatos compareceram (ID 36de3a3).

Essa sequência de atos revela que o sindicato suscitado, sob o manto de um diálogo formal, apresentou contrapropostas que não visavam o avanço social. A mera formalidade de comparecer às reuniões e apresentar contrapropostas não é suficiente para cumprir o requisito de boa-fé, exigido pela tese fixada no IRDR mencionado, especialmente quando a empresa demonstra intransigência em relação aos pontos cruciais da pauta, como piso salarial e remuneração.

A participação formal não tem o condão de evidenciar, por si só, a boa-fé objetiva exigida, a qual tem por lastro o dever de lealdade, cooperação e transparência, para busca de solução pacífica e consensual do conflito.

Ora, admitido pela entidade patronal que a negociação coletiva se prolongou por mais de cinco meses sem resultado efetivo e evidenciada a vontade em não observar "*o mínimo efetivo de privilegiar a solução consensual do conflito*", não pode se beneficiar da extinção do dissídio.

Tal conclusão se avulta quando se observa que a intransigência patronal se concentrou justamente nos pontos mais caros da negociação (piso da enfermagem, remuneração global...), gerando situações jurídicas para frustrar as legítimas expectativas da categoria profissional.

Nesse contexto, transcrevo trecho do parecer ministerial, muito bem fundamentado pela Procuradora Regional do Trabalho Guadalupe Louro Turos Couto, adotando-o *per relatione, in verbis*:



"No presente caso, embora o ente sindical suscitado procure demonstrar a existência formal de tratativas, assembleias internas, contrapropostas e comparecimento a mediação, o próprio quadro narrado evidencia comportamento negocial incompatível com a boa-fé objetiva exigida pelo precedente vinculante do TST, sobretudo quando se examina, em ordem cronológica, o desenvolvimento das negociações e o efetivo conteúdo das propostas patronais.

(...)

Como se vê, o processo negocial desenvolveu-se sob sucessivas respostas patronais tardias, condicionadas a múltiplas assembleias internas, sem a apresentação de proposta capaz de superar o núcleo do dissenso coletivo. O comparecimento formal a reuniões, a realização de assembleias patronais e o envio seriado de contrapropostas não bastam, por si sós, para afastar a incidência da tese fixada no IRDR, quando o comportamento global da entidade econômica demonstra esvaziamento material do dever de negociar com lealdade, transparência e efetiva disposição de compor.

É precisamente esse o ponto central do distinguishing traçado pelo TST. A boa-fé objetiva nas negociações coletivas não se satisfaz com a mera prática de atos formais. O precedente vinculante exige comportamento concretamente orientado à solução autônoma do conflito. Assim, quando a entidade patronal participa das tratativas sem evidenciar "o mínimo objetivo de privilegiar a solução consensual do conflito", a sua objeção posterior à instauração do dissídio não pode produzir efeito extintivo em seu favor.

No caso, o suscitado afirma ter apresentado cinco contrapropostas, realizado nove assembleias e comparecido à mediação perante o MPT. Contudo, também admite que a negociação se prolongou por aproximadamente cinco meses sem resultado útil, mantendo-se o impasse até após a data-base.

Mais do que isso, sua própria defesa revela que a resistência patronal se concentrou justamente nos pontos mais sensíveis da pauta laboral, ligados ao piso da enfermagem, à remuneração global e à limitação econômica das empresas.

Em outras palavras, a narrativa patronal confirma que o sindicato econômico não se dispôs a acolher, de modo efetivo, os pleitos centrais da categoria, sustentando que a pretensão obreira não poderia ser atendida por incapacidade econômica.

Isso demonstra que a divergência não foi tratada sob lógica cooperativa de construção de consenso, mas sob lógica de resistência negocial sustentada, incompatível com o dever de boa-fé objetiva.

A alegação de que o patronal firmou normas coletivas com o mesmo sindicato nos seis anos anteriores, ou de que celebrou instrumento coletivo com o SITAEN, igualmente não é suficiente para afastar a incidência do IRDR.

A tese vinculante exige exame da conduta concreta na negociação em análise, e não presunção genérica de boa-fé fundada em negociações pretéritas ou paralelas. Também não descaracteriza a recusa arbitrária o fato de ter sido firmado, em período anterior, termo aditivo prorrogando a vigência da CCT 2023/2024 até 30/09/2025. Tal circunstância apenas demonstra a necessidade de manutenção temporária de norma preexistente, não equivalendo, por si, a comprovação de negociação substancial e efetiva na campanha 2025/2026.

De igual modo, a invocação de que o sindicato profissional recusou, em 09/12/2025, nova reunião de negociação não autoriza, isoladamente, a conclusão de abandono das tratativas pelo suscitante. Isso porque, àquela altura, o histórico negocial já se encontrava marcado por meses de respostas patronais insuficientes, sucessivos intervalos deliberativos e manutenção do impasse essencial.

Assim, entende este Parquet que merece ser rejeitada a preliminar de ausência de comum acordo e admitido o regular processamento do presente dissídio coletivo.

Oficia o Ministério Público do Trabalho pela rejeição da preliminar.



Portanto, a conduta do suscitado se enquadra na hipótese de recusa arbitrária à negociação, suprindo o requisito do comum acordo e autorizando o regular processamento do dissídio.

Rejeito a preliminar.

AUSÊNCIA DE PROVA DA AUTORIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA. ART. 859 DA CLT.

O suscitado alega que não há nos autos prova da regularidade da assembleia que autorizou a instauração do dissídio, em violação ao art. 859 da CLT e à OJ 19 da SDC do TST, por não ser possível aferir o quórum de aprovação.

A preliminar não prospera.

De acordo com art. 859 da CLT, "*a representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes*".

Já a OJ 19 da SDC do TST estabelece que "*a legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito*".

Por sua vez, o art. 27 do Estatuto do Suscitante prescreve que "*serão consideradas aprovadas em Assembleias Gerais as propostas que obtiverem maioria simples entre os sindicalizados presentes na segunda convocação, incluindo as Assembleias Gerais especificamente convocadas para a deliberação e aprovação de pauta de negociação de instauração de dissídios coletivos de trabalho*".

No caso, o sindicato suscitante juntou aos autos a ata da assembleia geral extraordinária realizada em 28 de novembro de 2025 (ID 3efc1ff), na qual consta expressamente a deliberação e aprovação da categoria para o ajuizamento do presente dissídio coletivo de natureza econômica, ante a frustração das negociações. A referida ata atesta que a convocação se deu por edital publicado em jornal de grande circulação e que o quórum foi obedecido conforme as disposições estatutárias.



Constou expressamente da Ata que: "*Contabilizados os votos, a maioria aprovou autorizando o Sindicato a ajuizar o Dissídio Coletivo de Natureza Econômica com base nas propostas debatidas e enviadas ao patronal*" (ID 3efc1ff).

Nessa linha, reputa-se preenchido o requisito objetivo previsto em lei e no estatuto social para o ajuizamento deste dissídio coletivo, já que os trabalhadores foram regularmente convocados por edital para comparecer à assembleia, onde se obteve a autorização, por maioria dos presentes, para que fosse ajuizado o dissídio coletivo de natureza econômica. Tal constatação constitui elemento suficiente da autorização da categoria, presumindo-se a regularidade do ato, cabendo à parte contrária o ônus de produzir prova robusta em sentido contrário, o que não ocorreu no presente caso.

Dessa forma, presente a autorização assemblear, não há que se falar em ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do processo.

Rejeito a preliminar.

INÉPCIA DA INICIAL.

O suscitado argui a inépcia da inicial por violação ao art. 766 da CLT, ao não ofertar "justa retribuição" às empresas.

Sem razão.

A exigência de "justa retribuição" é um critério a ser observado pelo julgador ao fixar as condições de trabalho em sentença normativa, sopesando a capacidade econômica do setor e as necessidades dos trabalhadores, não se tratando de requisito da petição inicial. A análise da justiça da retribuição é matéria de mérito, a ser apreciada no momento oportuno.

Rejeito a preliminar.

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PARA MANEJO DO DISSÍDIO COLETIVO. OJ 32 DA SDC E PN 37 DO TST.



O suscitado argui a ausência de pressuposto para o manejo da ação coletiva, sustentando que as cláusulas constantes da pauta reivindicatória carecem de fundamentação específica, o que violaria o disposto na OJ 32 da SDC e no Precedente Normativo 37, ambos do TST.

Sem razão.

Estabelece a OJ 32 da SDC do TST que "*É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa nº 4/93.*"

Já o PN 37 do TST prescreve que "*nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso*"

Compulsando a petição inicial, observa-se que o Sindicato Suscitante expõe de forma clara e detalhada os fatos e fundamentos jurídicos que amparam as pretensões da categoria, no que diz respeito ao piso salarial, manutenção do complemento da diferença do piso da lei de enfermagem, reajustes/correções salariais, abono mensal indenizatório, adicional de hora extra, reembolso creche, seguro de vida, prorrogação e compensação da jornada de trabalho, garantia de acesso ao dirigente sindical, contribuição assistencial patronal, além das cláusulas vigência condicional da norma coletiva e resolução de problemas.

Quanto às demais cláusulas, de cunho estritamente social, pugnou o suscitante pelo seu integral deferimento, já que preexistentes (na medida que estabelecidas por meio de norma autônoma vigente no período imediatamente anterior), representando, assim, os interesses das partes contratantes.

Ao ter o sindicato suscitante apresentado os fundamentos que justificam a procedência da cláusula econômica, e por ter declarado, quanto às demais cláusulas, que a sua manutenção atende aos interesses das partes contratantes, entende-se por preenchido o requisito indispensável à constituição válida e regular o feito, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº. 32 da SDC do TST.

Por derradeiro, importa destacar que a postulação nos moldes da inicial não prejudicou o direito de defesa do suscitante, que ofereceu contestação, ora não se opondo ao teor o pedido clausulado, ora rogando pela inaplicabilidade da cláusula com a redação sugerida pelo sindicato profissional.

Rejeito.



IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE INCLUSÃO DE CLÁUSULAS QUE NÃO ESTIPULEM CONDIÇÕES DE TRABALHO.

O suscitado requer o indeferimento de diversas cláusulas ao argumento de que não estipulam condições de trabalho, violando o art. 611 da CLT. Nesse contexto, afirma que "não é possível admitir as cláusulas 15ª (medicamentos), 18ª (gratificação por responsabilidade técnica), 22ª (aproveitamento interno), 38ª (garantia de acesso ao dirigente sindical), 39ª (dirigentes sindicais), 40ª (contribuição assistencial profissional), 42ª (informativos sindicais), 43ª (incentivo a sindicalização), 49ª (vigência condicional da norma), 50ª (data comemorativa) e 51ª (videomonitoramento).

Vejamos.

A preliminar se confunde com o mérito de cada cláusula e com ele será analisada. Contudo, adianta-se que o conceito de "condições de trabalho", para fins de negociação coletiva, é amplo e abrange não apenas aspectos salariais e de jornada, mas também questões relacionadas à saúde, segurança, relações sindicais e bem-estar do trabalhador no ambiente laboral.

Rejeito.

Conclusão da admissibilidade

Rejeitadas as preliminares, admito o presente dissídio coletivo de natureza econômica.

PERDA DA DATA-BASE

O sindicato suscitado sustenta a perda da data-base da categoria (01/10/2025), argumentando que o dissídio coletivo foi ajuizado em 28/11/2025, após o término do prazo de 30 dias úteis de prorrogação concedido pelo protesto judicial (processo nº 0002031-23.2025.5.17.0000, ID a3453d9), que, segundo seus cálculos, teria expirado em 13/11/2025.

Tem razão.



O art. 616, § 3º, da CLT estabelece que o dissídio coletivo deve ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao termo final da norma coletiva vigente, a fim de garantir a vigência do novo instrumento a partir do dia imediato. O protesto judicial é um mecanismo admitido pela jurisprudência para prorrogar a data-base quando as negociações se estendem, garantindo a retroatividade dos efeitos de uma futura sentença normativa.

No presente caso, a decisão proferida pela Desembargadora Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, na condição de Presidente deste Regional, nos autos do protesto judicial nº 0002031-23.2025.5.17.0000 (ID a3453d9), foi deferida a prorrogação da data-base por 30 dias úteis, contados de 01/10/2025:

"No presente caso, o Ofício nº 227/2025 (ID 10689bf) e os diversos e-mails trocados entre os sindicatos comprovam as negociações em curso, demonstrando a plausibilidade jurídica da alegação de prejuízos à data-base e à estabilidade laboral da categoria.

De tal modo, por preenchidos os requisitos, defiro o protesto judicial para garantir, por mais 30 (trinta) dias úteis, a partir de 01/10/2025, a manutenção da data-base da categoria, nos termos do § 2º do art. 240 do RITST."

Conforme alegado pelo suscitado e não refutado especificamente pelo suscitante, esse prazo se encerrou em 13/11/2025. Tendo o presente dissídio sido ajuizado apenas em 28/11/2025, operou-se a perda da data-base.

Dessa forma, nos termos do art. 867, parágrafo único, "a", da CLT, os efeitos da presente sentença normativa vigorarão a partir da data de sua publicação.

Acolho a prejudicial para declarar a perda da data-base.

Superadas as questões preliminares, passo à análise das cláusulas normativas objeto de controvérsia, observando que, em decorrência da perda da data-base, a vigência da presente sentença normativa se iniciará na data de sua publicação, conforme já fundamentado. As condições de trabalho serão analisadas à luz da autonomia coletiva, do poder normativo da Justiça do Trabalho, dos princípios da proteção ao trabalhador e da vedação ao retrocesso social, bem como das disposições legais e constitucionais pertinentes.



MÉRITO

CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Propõe o Suscitante que "*as partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro*".

Já o Suscitado pugna pela improcedência da cláusula e, na eventualidade, que seja considerada a seguinte redação: "*Estabelece a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo período de 12 meses, com fixação da nova data base e início de vigência três dias após a publicação da sentença normativa*".

Vejamos.

Como visto no tópico anterior, houve perda da data-base, razão pela qual os efeitos da presente sentença normativa vigorarão a partir da data de sua publicação.

Lado outro, observo que ambas as propostas observam o prazo de vigência de 12 meses, em observância ao art. 614, §3º, da CLT.

Assim, **defiro** a seguinte redação:

"CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

Fica estabelecida a vigência da presente sentença normativa pelo período de 12 meses a partir da data da publicação deste acórdão".

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DOS ENFERMEIROS

O sindicato suscitante afirma que, desde a implementação do piso nacional da enfermagem em outubro de 2023, a categoria não recebeu nenhum reajuste real que acompanhasse a inflação do período. Argumenta que a aplicação do INPC acumulado de 9,03% não representa um "*aumento real*", mas sim a reposição do valor que foi corroído pela inflação, um direito básico para a manutenção da dignidade do trabalhador e em conformidade com o princípio constitucional



da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF). Defende que a decisão do STF na ADI 7222 não determinou o congelamento de salários, apenas modulou o complemento do piso utilizando a remuneração global como base. Requer, assim, a fixação do piso salarial com base nos valores da Lei nº 14.434/2022, acrescidos de reajuste de 9,03%, resultando em R\$ 5.178,93 para uma jornada de 220 horas, com proporcionalidade para as demais jornadas.

O sindicato suscitado, por sua vez, propõe um piso admissional de R\$ 3.881,83 para 220 horas mensais, valor significativamente inferior ao piso legal, argumentando dificuldades econômicas do setor.

Vejamos:

O piso salarial nacional dos profissionais de enfermagem, instituído pela Lei nº 14.434/2022, é direito da categoria, cuja constitucionalidade e aplicabilidade foram objeto de análise pelo STF na ADI 7.222. A Corte Suprema estabeleceu que, para o setor privado, a implementação do piso deveria ser precedida de negociação coletiva. Frustrada a negociação, como no presente caso, compete à Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, fixar as condições.

A proposta do suscitado, ao estipular valor inferior ao piso legal, não pode ser acolhida, por violar disposição legal cogente. Por outro lado, a pretensão do suscitante de aplicar um reajuste sobre o piso legal extrapola a competência normativa desta Justiça, que, neste ponto, deve se ater a concretizar o direito já estabelecido em lei.

Sobre o tema, bem tratou a Procuradora Regional do Trabalho Guadalupe Louro Turos Couto, a cujos fundamentos reporto-me:

"A controvérsia, portanto, reside essencialmente na definição do valor do piso salarial da categoria e na forma de sua implementação no âmbito das relações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Com efeito, a Lei nº 14.434/2022 acrescentou o art. 15-A à Lei nº 7.498/1986, instituindo o piso salarial nacional dos enfermeiros contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

Art. 15-A. O piso salarial nacional dos Enfermeiros contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) mensais.

Parágrafo único. O piso salarial dos profissionais celetistas de que tratam os arts. 7º, 8º e 9º desta Lei é fixado com base no piso estabelecido no caput deste artigo, para o Enfermeiro, na razão de:

I - 70% (setenta por cento) para o Técnico de Enfermagem;

II - 50% (cinquenta por cento) para o Auxiliar de Enfermagem e para a Parteira.

A constitucionalidade e a forma de implementação do referido piso salarial foram objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 7222.



Inicialmente, foi deferida medida cautelar para suspender os efeitos da Lei nº 14.434/2022, em razão da ausência de fonte de custeio definida e do risco de impacto negativo sobre a empregabilidade e sobre a prestação dos serviços de saúde.

Posteriormente, com a edição da Emenda Constitucional nº 127/2022, que instituiu assistência financeira complementar da União destinada aos entes federados e às entidades privadas que atendem, ao menos, 60% de seus pacientes pelo Sistema Único de Saúde, bem como com a abertura de crédito especial no orçamento da seguridade social da União por meio da Lei nº 14.581/2023, o Supremo Tribunal Federal revisitou a matéria.

Em 15/05/2023, a Corte Suprema revogou parcialmente a medida cautelar anteriormente concedida, restabelecendo os efeitos da Lei nº 14.434/2022, com ressalvas quanto ao art. 2º, § 2º da norma legal, decisão posteriormente referendada pelo Plenário em sessão realizada em 03/07/2023, nos seguintes termos:

Decisão: Por 8 votos a 2, o Tribunal referendou a decisão de 15.05.2023, que revogou parcialmente a medida cautelar, acrescida de complementação, a fim de que sejam restabelecidos os efeitos da Lei nº 14.434/2022, à exceção da expressão "acordos, contratos e convenções coletivas" (art. 2º, § 2º), com a implementação do piso salarial nacional por ela instituído nos seguintes termos: "(i) em relação aos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais (art. 15-B da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial nacional deve ocorrer na forma prevista na Lei nº 14.434/2022; (ii) em relação aos servidores públicos dos Estados, Distrito Federal, Municípios e de suas autarquias e fundações (art. 15-C da Lei nº 7.498/1986), bem como aos profissionais contratados por entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% de seus pacientes pelo SUS (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986):

a) a implementação da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional deve ocorrer na extensão do quanto disponibilizado, a título de "assistência financeira complementar", pelo orçamento da União (art. 198, §§ 14 e 15, da CF, com redação dada pela EC nº 127/2022);

b) eventual insuficiência da "assistência financeira complementar" mencionada no item (ii.a) instaura o dever da União de providenciar crédito suplementar, cuja fonte de abertura serão recursos provenientes do cancelamento, total ou parcial, de dotações tais como aquelas destinadas ao pagamento de emendas parlamentares individuais ao projeto de lei orçamentária destinadas a ações e serviços públicos de saúde (art. 166, § 9º, da CF) ou direcionadas às demais emendas parlamentares (inclusive de Relator-Geral do Orçamento). Não sendo tomada tal providência, não será exigível o pagamento por parte dos entes referidos no item (ii); c) uma vez disponibilizados os recursos financeiros suficientes, o pagamento do piso salarial deve ser proporcional nos casos de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais", vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Pelo voto médio, referendou também o seguinte item da decisão: "(iii) em relação aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial nacional deverá ser precedida de negociação coletiva entre as partes, como exigência procedimental imprescindível, levando em conta a preocupação com demissões em massa ou prejuízos para os serviços de saúde. Não havendo acordo, incidirá a Lei nº 14.434/2022, desde que decorrido o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação da ata deste julgamento [...] Quanto aos efeitos da presente decisão, em relação aos profissionais referidos nos itens (i) e (ii), eles se produzem na forma da Portaria GM/MS nº 597, de 12 de maio de 2023", vencidos os Ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Tudo nos termos do voto conjunto do Ministro Luís Roberto Barroso (Relator) e do Ministro Gilmar Mendes. Proclamação realizada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, Vice-Presidente no exercício da Presidência. Plenário, Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023. (Grifo nosso)

Ressalta-se que na ADI 7.222 foi proferida decisão de Embargos de Declaração em 19/12/2023, como destacado pela sentença de origem, ocasião em que ficou esclarecido que:

"O Tribunal, por maioria, acolheu parcialmente os embargos de declaração opostos pelo Senado Federal, CNSaúde e Advocacia-Geral da União, com efeitos modificativos, a fim de que: 1) seja alterado o item III e acrescentado o item IV ao acórdão embargado, nos seguintes termos: (iii) em relação aos profissionais celetistas em geral



(art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial deve ocorrer de forma regionalizada mediante negociação coletiva realizada nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas base, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado, tendo em vista a preocupação com eventuais demissões e o caráter essencial do serviço de saúde. Sendo frustrada a negociação coletiva, caberá dissídio coletivo, de comum acordo (art. 114, § 2º, da CF/88), ou, independentemente deste, em caso de paralisação momentânea dos serviços promovida por qualquer das partes (art. 114, § 3º, da CF/88). A composição do conflito pelos Tribunais do Trabalho será pautada pela primazia da manutenção dos empregos e da qualidade no atendimento de pacientes, respeitada a realidade econômica de cada região. (iv) o piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, correspondendo ao valor mínimo a ser pago em função da jornada de trabalho completa (art. 7º, inc. XIII, da CF/88), podendo a remuneração ser reduzida proporcionalmente no caso de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais "

Dessa forma, conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal, em relação aos profissionais celetistas vinculados a instituições privadas que não atendam ao percentual mínimo de pacientes do SUS, a implementação do piso salarial depende de negociação coletiva entre as entidades representativas das categorias profissional e econômica ou, na ausência de acordo, de fixação por sentença normativa da Justiça do Trabalho em sede de dissídio coletivo.

É precisamente essa a hipótese verificada nos presentes autos.

Nesse contexto, observa-se que a proposta apresentada pelo sindicato suscitado estabelece piso salarial inferior ao valor previsto na legislação federal, circunstância que não se mostra juridicamente admissível.

Isso porque o piso salarial instituído pela Lei nº 14.434/2022 constitui parâmetro mínimo de remuneração, não sendo possível a fixação de valor inferior por meio de instrumento coletivo.

Por outro lado, a proposta apresentada pelo sindicato suscitante prevê valores superiores ao piso legal, o que, em princípio, não encontra vedação jurídica, uma vez que a negociação coletiva pode estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores.

No entanto, a análise do quadro comparativo apresentado evidencia que os valores propostos não apenas reproduzem o piso legal instituído pela Lei nº 14.434/2022, mas também incorporam reajuste que eleva o piso de R\$ 4.750,00 para R\$ 5.178,93, sem que haja demonstração de consenso entre as partes quanto à aplicação de tal reajuste.

Nesse cenário, a solução mais adequada, à luz da legislação vigente e das diretrizes estabelecidas pelo Supremo Tribunal Federal, consiste em assegurar a observância do piso salarial nacional instituído pela Lei nº 14.434/2022 como valor mínimo obrigatório, preservando-se a proporcionalidade em relação às jornadas de trabalho contratadas.

Embora a negociação coletiva possa estabelecer condições mais favoráveis aos trabalhadores, a fixação de piso superior ao valor legal depende, em regra, de consenso entre as partes ou de demonstração de viabilidade econômica no âmbito do dissídio coletivo.

No caso concreto, não se verifica consenso entre as entidades sindicais quanto à adoção de valores superiores ao piso legal, tampouco há elementos suficientes nos autos que permitam concluir pela viabilidade econômica da majoração proposta.

Assim, entende este Parquet que a fixação do piso salarial profissional dos enfermeiros no valor de R\$ 4.750,00 para jornada de 220 horas mensais, assegurada a proporcionalidade para jornadas inferiores, nos termos do valor hora correspondente, observando o piso mínimo estabelecido na legislação federal, respeitando os parâmetros definidos pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 7222 e, ainda, preservando o equilíbrio da negociação coletiva entre as partes.

Diante disso, entende-se que a cláusula deve ser parcialmente deferida, para fixar o piso salarial profissional dos enfermeiros com base no valor previsto na Lei nº 14.434/2022, assegurada a proporcionalidade em relação às jornadas de trabalho contratadas."



Dessa forma, **defiro parcialmente** o pedido para fixar o piso salarial dos enfermeiros nos estritos valores previstos na Lei nº 14.434/2022, conforme a seguinte redação:

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL DOS ENFERMEIROS: *A partir da publicação desta sentença normativa, o piso salarial profissional para os Enfermeiros, para uma jornada de 44 horas semanais, será de R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais).*

Parágrafo Primeiro: *Para jornadas inferiores a 44 horas semanais, o piso será calculado de forma proporcional.*

Parágrafo Segundo: *O piso salarial estabelecido nesta cláusula corresponde à remuneração global mínima do empregado, nos termos da decisão proferida pelo STF na ADI 7.222.*

CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM

A principal controvérsia reside na composição da "remuneração global" para fins de apuração do complemento necessário para atingir o piso legal. O suscitante pretende excluir do cálculo parcelas como adicionais de horas extras, noturno, insalubridade e periculosidade, enquanto o suscitado, em suas propostas, busca incluir o maior número de verbas possível, a fim de reduzir ou eliminar o valor do complemento. O Suscitado, na defesa de sua tese, reporta-se ao que fora estabelecido na CCT 2023/2024, cujos itens 4.7, 4.8 e 4.10 prescrevem:

"4.7. As partes acordam, para fins desta norma, que o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base, quanto as seguintes verbas remuneratórias:

- a) Abonos;*
- b) Comissões;*
- c) DSR;*
- d) Feriados e Domingos;*
- e) Gratificações em Geral (legais e convencionais);*
- f) Gorjetas;*
- g) PLR;*
- h) Prêmios;*

4.8. As partes acordam, para fins desta norma, que embora o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, não deve ser considerado, para fins de implantação do piso salarial, as seguintes verbas remuneratórias:



- a) Adicional Noturno;
- b) Adicional de Periculosidade;
- c) Adicional de Insalubridade;
- d) Horas Extras;
- e) 13º salário;
- f) Auxílio creche;
- g) Vale Transporte;
- h) Salário Família;
- i) Ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte;
- j) Auxílios para compra de equipamentos pessoais ou uniformes e jalecos
- (...)

4.10. Na eventualidade do STF, durante a vigência desta norma, proferir nova decisão meritória ou liminar na ADI 7.222/DF, estabelecendo ou esclarecendo que o valor do piso da enfermagem fixado na Lei 14.434/22 abrange algumas das parcelas inseridas na cláusula 5.8 (adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, horas extras, 13º salário, auxílio creche, vale transporte, salário família) esta decisão deve se sobrepor ou negociado nesta cláusula."

O STF, na ADI 7.222, estabeleceu que o piso salarial se refere à "remuneração global", e não ao vencimento-base. Contudo, não detalhou exaustivamente quais parcelas comporiam essa remuneração global, deixando margem para a negociação coletiva ou, em sua ausência, para a decisão judicial. Eis a ementa do julgamento:

"EMENTA Embargos de declaração em referendo de medida cautelar parcialmente revogada em ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 14.434/22. Piso salarial nacional dos profissionais de enfermagem. Profissionais celetistas. Necessidade de negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e respectivas datas-base. Instauração de dissídio coletivo caso frustrada a negociação. Alcance da expressão "piso salarial". Remuneração global. Correção de erro material na ementa do acórdão embargado. Embargos dos amicus curiae rejeitados. Embargos do Senado Federal, da CNSaúde e da Advocacia-Geral da União parcialmente acolhidos com efeitos modificativos. 1. Entidades que figuram no processo como amici curiae não têm legitimidade para a interposição de recursos contra as decisões proferidas no controle concentrado de constitucionalidade, conforme jurisprudência sedimentada da Suprema Corte. Precedentes: ADI nº 4.389-ED-AgR, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe de 18/9/19; ADI nº 3.785 ED, Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, DJe de 6/11/19; ADO nº 6-ED, Rel. Min. Edson Fachin, DJe de 5/9/16. 2. A Constituição de 1988, ao prever o direito ao piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, inciso V), não estabeleceu que ele fosse nacional e unificado, como o fez em relação ao salário mínimo (art. 7º, inciso V, da CF/88). Tampouco previu o texto constitucional que o piso fosse estabelecido por lei. Na ausência de tais condicionantes, resta legítima sua fixação por negociação coletiva e de forma regionalizada. 3. Consolidou-se um sistema no qual as negociações acerca de pisos salariais ocorrem de forma descentralizada e regionalizada, a partir do que dispõe a Lei Complementar nº 103/20, o que não é somente legítimo, mas necessário. As unidades federativas apresentam realidades bastantes díspares quanto às médias salariais dos empregados do setor de enfermagem, sendo também diversas a estrutura, a dimensão e a solidez da rede de saúde privada, o que atrai a necessidade de definição regional dos pisos salariais da categoria, em cada base territorial, seguindo-se as respectivas datas-base. 4. O acórdão embargado fixou que, na ausência de acordo entre as categorias acerca do piso salarial, sua implementação deveria ocorrer na forma da Lei nº 14.434/22. No



entanto, nessa hipótese, não há negociação efetiva entre as partes. Há que se buscar condições que permitam que os sindicatos laborais e patronais efetivamente se reúnam para verificar a possibilidade de adoção de pisos salariais diversos dos definidos em lei. A solução que melhor se apresenta é a determinação de instauração de dissídio coletivo (art. 616, § 3º, da CLT) como instrumento viabilizador da tão almejada negociação coletiva, em alternativa ao imposto na Lei nº 14.434/22, respeitando-se as bases territoriais e respectivas datas-base. 5. O piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, correspondendo ao valor mínimo a ser pago em função da jornada de trabalho completa (art. 7º, inciso XIII, da CF/88), podendo a remuneração ser reduzida proporcionalmente no caso de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais. 6. Embargos de declaração do Senado Federal, da CNSaúde e da Advocacia-Geral da União parcialmente acolhidos, com efeitos modificativos, para 1) alterar o item (iii) e acrescentar o item (iv) ao acórdão embargado, nos seguintes termos: (iii) em relação aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial deve ocorrer de forma regionalizada, mediante negociação coletiva realizada nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas-base, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado, tendo em vista a preocupação com eventuais demissões e o caráter essencial do serviço de saúde. Sendo frustrada a negociação coletiva, caberá dissídio coletivo, de comum acordo (art. 114, § 2º, da CF/88) ou, independentemente desse, em caso de paralisação momentânea dos serviços promovida por qualquer das partes (art. 114, § 3º, da CF/88). A composição do conflito pelos tribunais do trabalho será pautada pela primazia da manutenção dos empregos e da qualidade no atendimento de pacientes, respeitada a realidade econômica de cada região; e (iv) o piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, correspondendo ao valor mínimo a ser pago em função da jornada de trabalho completa (art. 7º, inciso XIII, da CF/88), podendo a remuneração ser reduzida proporcionalmente no caso de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais; 2) sanar o erro material constante do acórdão embargado relativamente aos itens 4 e 5 da ementa do voto conjunto lançado na sessão virtual de 16 a 23/6/23; e 3) julgar prejudicada a análise da questão de ordem suscitada pela Confederação Nacional da Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde). (ADI 7222 MC-Ref-segundo-ED-terceiros, Relator(a): LUÍS ROBERTO BARROSO, Relator(a) p/ Acórdão: DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 19-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 22-03-2024 PUBLIC 25-03-2024)"

A cláusula estabelece o pagamento de um complemento salarial em rubrica específica, com natureza remuneratória e repercussão sobre verbas como férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, FGTS e contribuições previdenciárias. Esse complemento corresponde, em princípio, à diferença entre o piso nacional e a remuneração mensal do empregado, considerada como a soma do salário-base com outras parcelas pagas habitualmente.

Entretanto, a redação precisa ser ajustada para explicitar que o piso da enfermagem não se limita ao salário-base, mas representa a remuneração global mínima do trabalhador, conforme entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222. Dessa forma, para verificar o cumprimento do piso, devem ser consideradas todas as parcelas de natureza remuneratória efetivamente percebidas pelo empregado.

Com isso, o complemento salarial somente será devido quando a remuneração global - isto é, o conjunto de todas as verbas salariais - não alcançar o valor do piso



profissional correspondente à jornada de trabalho. Nesse contexto, não se mostra compatível com a orientação do STF a exclusão prévia de determinadas parcelas remuneratórias da base de cálculo do piso, pois tal limitação pode distorcer o conceito de remuneração global adotado pela Corte.

Por outro lado, a previsão de pagamento de complemento salarial por meio de rubrica específica revela-se juridicamente adequada, pois constitui mecanismo legítimo para assegurar o atingimento do piso profissional, especialmente em categorias cuja remuneração é composta por diversas parcelas. Assim, a cláusula deve ser parcialmente mantida, com ajustes em sua redação para alinhamento aos parâmetros definidos pelo STF.

Nesse sentido, oficiou o MPT, a cujos fundamentos me reporto:

"A cláusula quarta proposta pelo sindicato suscitante prevê que o complemento salarial será pago em rubrica específica no contracheque, sob o título "Complemento Piso Salarial - Lei 14.434/22", atribuindo-lhe natureza remuneratória, com integração na base de cálculo de férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e contribuições previdenciárias.

Estabelece ainda que o complemento corresponderá à diferença entre o piso salarial de referência e a remuneração base mensal do empregado, entendida como a soma do salário-base com parcelas salariais pagas com habitualidade, tais como abonos, prêmios, comissões e gratificações.

Por outro lado, a cláusula exclui da base de cálculo do complemento determinadas parcelas de natureza condicional ou indenizatória, entre elas os adicionais de horas extras, adicional noturno, adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como verbas de natureza indenizatória, as quais não comporiam a remuneração base para fins de cálculo do complemento.

Todavia, a disciplina da matéria deve observar os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento dos Embargos de Declaração opostos na ADI 7222, ocasião em que a Corte Suprema esclareceu que o piso salarial da enfermagem deve ser interpretado como valor mínimo da remuneração global do trabalhador e não como valor mínimo do salário-base.

Isso significa que, para fins de verificação do cumprimento do piso legal, devem ser consideradas todas as parcelas de natureza remuneratória que compõem a remuneração habitual do empregado e não apenas o salário-base ou determinadas parcelas selecionadas.

Dessa forma, a exclusão apriorística de determinadas parcelas remuneratórias da base de cálculo do piso, como pretendido na redação original da cláusula, não se mostra compatível com a interpretação fixada pelo Supremo Tribunal Federal, na medida em que poderia conduzir à descaracterização do conceito de remuneração global estabelecido na decisão da Corte Suprema.

Por outro lado, o mecanismo de pagamento de complemento remuneratório para assegurar o atingimento do piso profissional mostra-se juridicamente adequado e compatível com a finalidade da Lei nº 14.434/2022.

Com efeito, a utilização de rubrica específica destinada a complementar a remuneração do empregado até atingir o valor mínimo legal constitui técnica frequentemente utilizada em instrumentos coletivos para viabilizar a implementação de pisos profissionais, especialmente em categorias nas quais a remuneração é composta por múltiplas parcelas.



Assim, a cláusula pode ser mantida quanto à previsão de pagamento de complemento salarial destinado a assegurar o atingimento do piso profissional da categoria.

Todavia, sua redação deve ser ajustada para explicitar que o piso da enfermagem corresponde à remuneração global mínima do trabalhador, devendo ser consideradas, para fins de verificação de seu cumprimento, as parcelas remuneratórias efetivamente percebidas pelo empregado, nos termos da interpretação fixada pelo Supremo Tribunal Federal.

Dessa forma, entende-se que a cláusula deve ser parcialmente deferida, com adequação de sua redação para explicitar que o complemento remuneratório será devido apenas quando a remuneração global do empregado, considerada a totalidade das parcelas de natureza salarial, não atingir o valor do piso profissional aplicável à respectiva jornada de trabalho. Pelo deferimento parcial, com adequação da redação para compatibilização com os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 7222.

Em acréscimo, todavia, há de se considerada a vontade das partes. Observo que, tanto para o Sindicato Suscitante, quanto para o Sindicato Suscitado, não integram o conceito de "remuneração global" as seguintes verbas: a) Adicional Noturno; b) Horas Extras; c) 13º salário; d) Auxílio creche; e) Vale Transporte; f) Salário Família; g) Ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte; h) Auxílios para compra de equipamentos pessoais ou uniformes e jalecos.

Nessa linha, **defiro parcialmente** a seguinte redação, valendo-me da redação original da CCT 2023/2024, a fim de conferir segurança jurídica às partes:

"CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM

Fica acordado pelas partes, enquanto vigorar a decisão proferida pelo plenário do STF em 19/12/2023, no julgamento dos embargos de declaração da segunda medida liminar referendada nos autos da ADI 7222/DF, a manutenção do pagamento de complemento da diferença remuneratória resultante do piso salarial regional (Lei 14.434/22), em rubrica própria de caráter remuneratório.

§ 1º - A partir da publicação da sentença normativa, as empresas privadas retornarão a pagar, em rubrica própria de caráter remuneratório, a diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, cujo valor será apurado mediante a diferença entre os valores de piso previsto na Lei 14.434/22, proporcionalmente à jornada mensal de trabalho desempenhada, e o valor pago a título de remuneração global (vide parágrafo 7º desta cláusula) no mês de competência.

§ 2º - Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial regional, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto na Lei 14.434/22 de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração global mínima será proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada.



§ 3º - Para fins de instituição do piso da enfermagem, os valores do piso para cada jornada serão da remuneração global de cada empregado, nunca o salário base.

§ 4º - As Instituições filantrópicas, organizações sociais, entidades privadas sem fins lucrativos com Certificação de Entidade Beneficente e as Instituições privadas e do terceiro setor que atendam 60% ou mais dos pacientes do Sistema Único de Saúde estão excluídos da implantação do piso nos moldes desta cláusula, devendo seguir a implantação do piso somente na hipótese e no limite dos recursos recebidos pelos repasses da União, conforme Portaria GM/MS n.º 1.135 de 16 de agosto de 2023, e outras que a complementarem ou substituïrem nesta temática, nos limites do quanto disponibilizado, a serem pagos a título de "assistência financeira complementar". Não efetuado o repasse pelo Ente Público, as Instituições sem fins lucrativos estarão dispensadas de efetuar o pagamento do piso da enfermagem previsto na Lei n.º 14.434/2022.

§ 5º - O piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base, quanto as seguintes verbas remuneratórias: a) Abonos; b) Adicional de insalubridade; c) Adicional de periculosidade; d) Comissões; e) DSR; f) Feriados e Domingos; g) Gratificações em Geral (legais e convencionais); h) Gorjetas; i) PLR; j) Prêmios.

§ 6º - São excluídas, para fins de implantação do piso salarial, as seguintes verbas remuneratórias: a) Adicional Noturno; b) Horas Extras; c) 13º salário; d) Auxílio creche; e) Vale Transporte; f) Salário Família; g) Ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte; h) Auxílios para compra de equipamentos pessoais ou uniformes e jalecos."

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

O suscitante pleiteia reajuste de 9,03%, correspondente ao INPC acumulado de outubro de 2023 a outubro de 2025. O suscitado oferece 3,75% e apenas para quem recebe acima do piso.

O artigo 7º, IV, da Constituição Federal, ao estipular que o salário mínimo deve ser suficiente a atender às necessidades vitais básicas do indivíduo relacionadas à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, constitui verdadeira norma programática, dotada de efeitos direto, imediato e vinculante, cuja eficácia é garantida, dentre outros instrumentos, pela concessão de reajustes periódicos com o intuito de preservar seu poder aquisitivo.



No campo infraconstitucional, o artigo 766 da CLT estatui que, nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

A preocupação que deve nortear a definição do índice de reajuste salarial é garantir ao trabalhador a possibilidade de viver de forma digna com o seu salário, preservando-lhe o seu poder aquisitivo frente às perdas decorrentes do desgaste inflacionário, obtendo-se, assim, a progressiva redução das desigualdades sociais ainda existentes no país, o que somente se revela possível pela concessão de reajuste que traga um ganho real efetivo ao trabalhador, melhor sentido que se pode emprestar à expressão "justo salário" prevista no texto consolidado.

É preciso ressaltar que a definição do índice de ganho real em dissídios coletivos, embora inevitavelmente esteja atrelada a um juízo de equidade próprio desse método de solução de conflitos, também deve estar amparada em indicadores objetivos, tais como o desempenho do setor empresarial diretamente envolvido na demanda coletiva.

A recomposição das perdas inflacionárias é medida que se impõe para garantir a manutenção do poder de compra dos salários, em observância ao art. 7º, IV, da CF. Todavia, há de se ter em mente que o art. 13 da Lei nº 10.192/01 veda a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preço.

Assim, a SDC do TST, há tempos, "*considerando a necessidade de que os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários sejam atenuados, mas observando as disposições da Lei nº 10.192/2001, admite que, ante o insucesso da negociação entre as partes, seja concedido pela via normativa o reajuste salarial, em um percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando*" (TST - DC: 10002128620175000000, Relator.: DORA MARIA DA COSTA, Data de Julgamento: 11/06/2018, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/06/2018). Veja-se outro julgado daquela época no mesmo sentido:

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO PARCIAL EM AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO. PENDÊNCIA DE JULGAMENTO SOBRE O REAJUSTE SALARIAL E A EXTENSÃO DO ÍNDICE ÀS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA. Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades



primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, a categoria profissional busca a recomposição salarial relativa ao período de um ano imediatamente anterior ao início de vigência do acordo coletivo de trabalho homologado nos autos, qual seja: de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017. O INPC relativo a esse período (maio de 2016 a abril de 2017) corresponde a 3,99% (três vírgula noventa e nove por cento). Nesse contexto, considera-se razoável o deferimento de reajuste salarial no importe de 3,98%, extensível às demais cláusulas econômicas constantes do acordo coletivo homologado nos autos. Dissídio coletivo de natureza econômica que se julga parcialmente procedente. (TST - DC: 10003366920175000000, Relator.: MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO, Data de Julgamento: 11/06/2018, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/06/2018)

Tal entendimento vem sendo adotado até hoje pelos Tribunais Regionais:

DISSÍDIO COLETIVO - REAJUSTE SALARIAL - ÍNDICE A SER APLICADO - INPC. Nos termos do que dispõe o artigo 13, da Lei n. 10.192/01, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Esta vedação legal, contudo, não impede que tais índices inflacionários sejam utilizados como parâmetro na fixação do percentual de reajuste salarial em processo de dissídio coletivo, pois é necessário preservar o poder aquisitivo dos salários da categoria profissional, devendo, conforme jurisprudência predominante na seara trabalhista, ser ligeiramente inferior ao INPC acumulado no período. Dissídio Coletivo parcialmente acolhido. (TRT-24 - DC: 00245379520255240000, Relator.: CESAR PALUMBO FERNANDES, Data de Julgamento: 12/02/2026, Gabinete da Presidência - Pleno - relatoria nata da Vice-Presidência)

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. REAJUSTE SALARIAL. ÍNDICE PRÓXIMO AO DA INFLAÇÃO OFICIAL. ART. 13 DA LEI Nº 10.192/2001. A partir da vigência da Lei nº 10.192/2001, na hipótese de as partes não chegarem a consenso a respeito da estipulação de índice de reajuste salarial, a jurisprudência do TST tem admitido que o Tribunal, no exercício do poder normativo, possa fixar índices próximos ao da inflação oficial do período em revisão, a fim de preservar o poder aquisitivo da categoria profissional, sem incorrer na vedada indexação de salários, considerada fonte alimentadora do processo inflacionário. No caso em tela, mostra-se razoável e adequado à realidade econômica a fixação do percentual de 7% para o reajuste pleiteado. Dissídio coletivo cabível e julgado parcialmente procedente. (TRT-16, Pleno - DC: 0016194-06.2023 .5.16.0000, Relator.: MARCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, julgado em 18/04/2024)"

Em consulta à calculadora do cidadão, disponibilizada pelo Banco Central, observa-se que o índice de correção para o período em questão (outubro/23 a outubro/25) é de 9,428560%. Logo, o índice proposto pelo suscitante mostra-se razoável, na medida em que visa evitar o achatamento salarial. E há de ser aplicada ao todos integrantes da categoria, indistintamente.

Outrossim, há de se ter em mente que houve perda da data-base.

Por derradeiro, a fim de respeitar o piso e não prejudicar aqueles que recebiam valor superior, o reajuste deve incidir sobre a remuneração global de setembro/2025, ainda que o resultado ultrapasse o piso da categoria.

Defiro parcialmente o pedido, para conceder reajuste salarial correspondente 9,03% a incidir sobre os salários vigentes em setembro de 2025. O reajuste será aplicado



sobre a remuneração global, antes da apuração de eventual complemento do piso da enfermagem. Segue a redação da cláusula:

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Fica concedido à categoria um reajuste salarial correspondente a 9,03% (nove vírgula zero três por cento) a partir da publicação deste acórdão, a incidir sobre a remuneração global dos empregados, a título de recomposição das perdas inflacionárias apuradas pelo INPC/IBGE no período de outubro de 2023 a outubro de 2025.

Parágrafo Único: O reajuste incide sobre a remuneração global percebida em Setembro/2025, ainda que o valor final ultrapasse o piso.

CLÁUSULA SEXTA - ABONO MENSAL INDENIZATÓRIO

Pretende o Sindicato Suscitante o pagamento de abono mensal indenizatório, no valor de R\$250,00 e devido a todos os integrantes da categoria. Argumenta que se trata de "um reconhecimento contínuo e regular do trabalho dos profissionais de enfermagem. É imperativo ressaltar que os enfermeiros estão desde 2023, data da implantação do piso da enfermagem, sem qualquer aumento real nos salários, mantendo a mesma remuneração há mais de dois anos, período em que a inflação acumulada gerou perdas significativas no poder de compra. O abono mensal funciona como uma forma de compensação parcial dessas perdas e como reconhecimento da dedicação da categoria durante esse período de congelamento salarial, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e para a estabilidade financeira das famílias" Propõe a seguinte redação:

CLÁUSULA SEXTA - ABONO MENSAL INDENIZATÓRIO

As empresas concederão, mensalmente, durante toda a vigência do presente instrumento coletivo, a todos os enfermeiros que estejam com o contrato de trabalho ativo, um abono indenizatório no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais).

§ 1º - Natureza da Verba: O abono previsto nesta cláusula não integrará a remuneração do empregado para qualquer fim, tendo natureza indenizatória, com fundamento no § 2º, do art. 457 e no art. 611-A, ambos da CLT, em que prepondera o negociado sobre o legislado. Assim, tal verba não tem caráter remuneratório e sim indenizatório.

§ 2º - Abrangência: O abono será devido a todos os enfermeiros, independentemente de receberem salário base acima ou abaixo do piso salarial da enfermagem (R\$ 4.750,00 para 220 horas), e independentemente da data de admissão.

§ 3º - Forma de Pagamento: O abono será pago mensalmente, juntamente com o salário do mês de competência, em rubrica específica denominada "Abono Indenizatório - ACT 2025/2026".



§ 4º - Vigência: O pagamento do abono previsto nesta cláusula está condicionado à vigência do presente instrumento coletivo, cessando automaticamente ao término de sua validade, sem incorporação ao contrato de trabalho.

O sindicato patronal se opõe integralmente. Alega que "a norma anterior não previu ABONO aos empregados piso, motivo pelo qual não se trata de cláusula pré-existente e, portanto, não conta com anuência do Suscitado. Importante frisar que as empresas da área da saúde foram altamente impactadas com a lei que estabeleceu o piso da enfermagem (que é aplicado a Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem), de modo a ser inconcebível o deferimento de abono, em qualquer valor".

O MPT oficia "que a cláusula deve ser parcialmente deferida, para autorizar o pagamento de abono indenizatório em caráter excepcional e não permanente, preservando-se sua natureza indenizatória e vedando-se sua incorporação à remuneração do empregado".

Ora, trata-se de vantagem não assegurada por lei, nem instrumento normativo anterior e que conta a integral oposição do Sindicato Patronal. Assim, nada a deferir no particular.

Indefiro.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

A controvérsia acerca desta cláusula diz respeito exclusivamente ao §6º, cuja redação é:

"Autorização e Necessidade Imperiosa: As horas extraordinárias serão realizadas desde que autorizadas pelo gestor imediato, podendo ser exigidas em razão da necessidade da continuidade do trabalho ou por motivo de força maior. Neste caso, poderá a jornada de trabalho normal ser estendida até a substituição do empregado por outro, sendo as horas excedentes remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal."

No mais, inexistente qualquer oposição pelo Sindicato suscitado que registra expressamente que a redação proposta é idêntica a contida na última proposta do SINDHES protocolizada no SINDIENFERMEIROS.

Uma vez que a previsão contida no §6º não decorre de lei, nem encontra lastro em instrumento normativo anterior, a integral oposição do Sindicato patronal, importa no indeferimento de sua inclusão.



Assim, **defiro parcialmente** a cláusula nona com a seguinte redação, observando-se também a vontade das partes expressa no instrumento anterior:

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, sem o acréscimo de outras verbas de natureza salarial percebidas pelo empregado, exceto para as jornadas com compensação de horas, caso em que, se não dilatada a jornada máxima semanal, será devido apenas o respectivo adicional (Artigo 59-B da CLT).

§ 1º - Cálculo da Hora Normal: O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização do salário hora do mês dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração à base de cálculo de qualquer outra parcela salarial que não seja o salário base.

§ 2º - Compensação de Horas: O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou, como previsto no artigo 611-A, II da CLT, sejam compensadas em banco de horas, no período máximo de 12 (doze) meses.

§ 3º - Exceções ao Adicional: Não haverá o adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

§ 4º - Atividades Insalubres e Perigosas: Nas atividades insalubres e perigosas, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

§ 5º - Tolerância de Registro: Não serão computados como horas extras as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos na marcação de entrada e 10 (dez) minutos na marcação de saída.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MEDICAMENTOS

Trata-se de cláusula preexistente.



O sindicato suscitado se opõe a inclusão de tal cláusula, ao fundamento de que "A redação do art. 611, da CLT veda a inserção de cláusulas que não tratam exclusivamente de relações de trabalho". Afirma que "a cláusula proposta extrapola a regulação das relações de trabalho".

Ora, benefícios ligados à saúde, como assistência médica ou fornecimento de medicamentos, possuem relação direta com as condições de trabalho, inserindo-se no âmbito permitido da negociação coletiva. Soma-se a isso o fato de a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho valorizar a manutenção de cláusulas já consolidadas, desde que compatíveis com a legislação.

Nesse sentido, é o parecer ministerial:

No tocante à cláusula relativa a medicamentos, há divergência quanto à sua manutenção no instrumento coletivo. O sindicato suscitado sustenta que a previsão extrapola o objeto próprio da convenção coletiva, afirmando que, nos termos do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, a negociação coletiva deve limitar-se às condições de trabalho entre empregadores e empregados, razão pela qual pleiteia o indeferimento da cláusula.

O sindicato suscitante, em réplica, sustenta que a previsão não ultrapassa o âmbito das relações de trabalho, mas se insere nas medidas de proteção à saúde dos trabalhadores, especialmente considerando a natureza da atividade exercida pelos profissionais da enfermagem. Destaca ainda tratar-se de cláusula preexistente nos instrumentos coletivos da categoria.

A previsão de benefícios relacionados à saúde do trabalhador, como assistência médica ou fornecimento de medicamentos, guarda relação direta com as condições de trabalho e a saúde ocupacional, não se afastando do campo material da negociação coletiva previsto no art. 611 da CLT.

Ademais, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho prestigia a manutenção de cláusulas preexistentes no histórico normativo da categoria, quando compatíveis com a legislação vigente.

Não se verifica, portanto, extrapolação indevida do objeto da negociação coletiva.

Assim, a cláusula deve ser mantida, nos termos propostos pelo sindicato suscitante.

Dessa forma, não há extrapolação indevida, devendo a cláusula ser mantida, conforme proposta, motivo pelo qual se defere o pedido.

Defiro a cláusula nos seguintes termos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MEDICAMENTOS

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 o medicamento disponível e comprovada a indicação médica.



CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

O sindicato suscitado se opõe à extensão do benefício até o 24º mês e ao aumento para R\$350,00, defendendo a manutenção do valor de R\$297,00, assim como o limite temporal previsto na cláusula anterior (R\$297,00).

Reporto-me aos fundamentos bem lançados no parecer ministerial:

"O auxílio-creche, embora não constitua obrigação legal direta nas hipóteses em que o empregador não mantém creche própria, insere-se no conjunto de medidas de proteção à maternidade e de promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, sua previsão em instrumentos coletivos tem sido reconhecida como mecanismo legítimo de melhoria das condições de trabalho, especialmente quando destinado a viabilizar a permanência de trabalhadores com filhos pequenos no mercado de trabalho.

No caso concreto, verifica-se que a concessão do benefício já integra o histórico normativo da categoria, tratando-se, portanto, de cláusula preexistente, circunstância que recomenda sua preservação em sede de dissídio coletivo.

Considerando a finalidade social do benefício e a necessidade de evitar sua progressiva perda de efetividade diante da inflação, mostra-se razoável admitir a atualização do valor, de modo a preservar sua utilidade prática.

Por outro lado, a ampliação do período de concessão para 24 meses implica aumento adicional de custos, cuja imposição deve ser ponderada à luz da realidade econômica do setor.

Diante desse quadro, entende-se que a cláusula deve ser parcialmente deferida, preservando-se a concessão do auxílio-creche como condição de trabalho já consolidada, com atualização de seu valor para recompor parcialmente a defasagem apontada, mantida, contudo, a limitação temporal do benefício até 18 meses de idade, em observância ao equilíbrio entre a proteção social pretendida e a capacidade econômica das empresas.

Pelo deferimento parcial."

Nessa linha, adotando-se o mesmo índice empregado para o reajuste (9,03%), apura-se o valor de R\$323,94 (trezentos e vinte e três reais e noventa e quatro centavos).

Assim, **defiro parcialmente** a cláusula que passa a ter a seguinte redação:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir do registro desta Convenção na SRTE, as empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão mensalmente, através da forma de reembolso, o benefício social do auxílio-creche no valor de R\$323,94 (trezentos e vinte e três reais e noventa e quatro centavos) por filho com até 18 (dezoito) meses de idade, a um dos seus genitores que esteja trabalhando.

§ 1º - O benefício social referido no caput desta cláusula, de natureza indenizatória, não expressa qualquer complemento salarial para todos



os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento em até 30 dias após a apresentação de Nota Fiscal ou recibo de serviços da creche escolhida pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

Trata-se de cláusula preexistente.

A controvérsia, no particular, diz respeito à majoração do valor das coberturas, argumentando o Sindicato patronal que não há "*contra e justa retribuição às empresas à ampliação do valor das coberturas (que impacta no valor do prêmio mensal)*".

Vejamos:

Como bem registrou a ilustre Procuradora Regional do Trabalho, "verifica-se que a cláusula em exame já integra o histórico normativo da categoria, tratando-se de cláusula preexistente, cuja manutenção encontra respaldo na jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que prestigia a preservação de condições de trabalho já incorporadas aos instrumentos coletivos anteriores."

Todavia, a majoração da cobertura importaria na majoração da participação da empresa e, por consequência, depende de prévia negociação coletiva, não podendo ser suprido pela via do Poder Normativo, sobretudo diante da total ausência de elementos contábeis capazes de demonstrar a viabilidade financeira da modificação sugerida pelo sindicato profissional. Aqui, aliás, nem mesmo a adoção da atualização linear feita, por exemplo, no reajuste salarial e no auxílio-creche se apresenta possível. Assim, imprescindível a manutenção dos valores adotados no normativo anterior.

Destarte, **defiro parcialmente** a cláusula, que vigorará com a seguinte redação:

"CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA:

As empresas deverão contratar no prazo de até 30 (trinta) dias a partir do registro desta na SRTE-ES, cobertura de seguro de vida em grupo aos seus trabalhadores, subsidiado pelo empregador, com as seguintes coberturas mínimas:

a) Morte: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) Morte acidental: R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);



c) Invalidez permanente decorrente de acidente: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

d) Invalidez funcional permanente total por doença: R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

e) Auxílio funeral: R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

§ 1º - Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Seguradoras, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Seguro de vida com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula."

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Trata-se de cláusula preexistente.

Pugna o Sindicato Suscitado por sua exclusão, ao fundamento de que "A redação do art. 611, da CLT veda a inserção de cláusulas que não tratam exclusivamente de relações de trabalho."

Sobre o tema, bem registrou o MPT, a cujos fundamentos me reporto:

"A análise da controvérsia demonstra que a cláusula possui vínculo direto com a organização do trabalho e com a remuneração diferenciada decorrente do exercício de função técnica específica no âmbito da atividade profissional.

Assim, não se trata de matéria estranha à relação de emprego, mas de condição diretamente relacionada à estrutura de responsabilidades dentro do ambiente de trabalho, inserindo-se no campo das condições de trabalho passíveis de negociação coletiva previsto no art. 611 da CLT.

Ademais, a circunstância de se tratar de cláusula preexistente reforça a necessidade de sua preservação em sede de dissídio coletivo, uma vez que a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho prestigia a manutenção de condições normativas já incorporadas ao histórico negocial da categoria, especialmente quando não demonstrada incompatibilidade com a legislação vigente.

Não se verifica, portanto, extrapolação indevida do objeto da negociação coletiva, tampouco afronta à legislação trabalhista. Ao contrário, a cláusula se revela compatível com a lógica remuneratória das funções de maior responsabilidade técnica exercidas no âmbito da atividade de enfermagem.

Dessa forma, entende-se que a cláusula deve ser mantida nos termos propostos pelo sindicato suscitante.

Pelo deferimento."

Nesses termos, **defiro** a cláusula décima oitava com a seguinte redação:



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Fica instituída gratificação de Responsabilidade Técnica, exclusivamente para as empresas que tenham pelo menos 6 (seis) 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.

§ 1º - Estão desobrigadas em pagar a gratificação indicada no caput desta cláusula, todas as empresas que concedem remuneração diferenciada aos enfermeiros que exerçam cargo de gerência/chefia.

§ 2º - As empresas que concedem remuneração diferenciada indicada no parágrafo primeiro desta cláusula, em percentual inferior àquele estabelecido no caput, ficam obrigadas a complementar a diferença até o percentual indicado no caput desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Pretende o Sindicato suscitante que conste expressamente na redação a vedação da escala 12x36 para enfermeiros, os quais deverão ser submetidos exclusivamente a escala 12x60. Argumenta que:

A redação atual da cláusula, ao não especificar qual modalidade de jornada de 12 horas é permitida para enfermeiros, tem sido interpretada de forma equivocada por algumas empresas, que passaram a adotar unilateralmente a jornada 12x36, em flagrante prejuízo aos trabalhadores. Essa prática tem gerado conflitos judiciais, com o sindicato sendo obrigado a ajuizar ações anulatórias para reverter essas imposições. A inclusão de dispositivo expresso vedando a jornada 12x36 e estabelecendo que a única modalidade permitida é a 12x60 elimina qualquer ambiguidade, previne práticas abusivas, garante segurança jurídica e evita a judicialização desnecessária das relações de trabalho.

Em suma, a alteração proposta para a Cláusula Vigésima Terceira representa um avanço fundamental ao vedar expressamente a jornada 12x36 para enfermeiros, garantindo a manutenção exclusiva da jornada 12x60, protegendo a saúde dos trabalhadores, a segurança dos pacientes e prevenindo práticas abusivas que têm gerado conflitos judiciais.

O Sindicato suscitado, por sua vez, argumenta que "o Suscitante almeja proibir que as empresas adotem a escala 12x36, a qual é permitida desde 2017 pelo art. 59-A, da CLT. Não existe fundamento legal para proibir as empresas de adotarem uma escala amplamente utilizada no setor de saúde e autorizada pelo legislador. É bem verdade que se não houver previsão na norma coletiva, os empregadores terão que obter acordo individual com os empregados - o que já ocorre na prática. Em tempo, incumbe ao empregador, com base no Poder Diretivo, estabelecer a jornada de trabalho a ser adotado".



Oficia o MPT pelo deferimento da cláusula proposta pelo Suscitante.

Vejamos.

A matéria foi objeto de apreciação no bojo da Ação Anulatória de Cláusula Convencional nº 0000708-17.2024.5.17.0000, em que se discutiu a validade da adoção da escala 12x36 para a categoria de enfermeiros com base na cláusula 23ª da CCT2023/2024. Na oportunidade, o eminente Relator Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, bem tratou da matéria a cujos fundamentos me reporto:

"Em síntese, pretende o autor a anulação da Cláusula 23ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 celebrada entre as partes.

Informa o sindicato autor que "os profissionais enfermeiros do Estado do Espírito Santo possuem direitos específicos que só são garantidos por meio dos instrumentos coletivos, neste sentido, destacamos a Escala em Regime Especial 12 por 60, que há mais de 20 anos vem sendo praticada pela categoria, e o Espírito Santo é o único Estado que conseguiu manter tal jornada, com muita luta, e a cada negociação, o esforço empreendido para a manutenção da mencionada jornada só aumenta, e não foi diferente nesta última negociação, cuja Convenção Coletiva de Trabalho teve sua vigência firmada em apenas 1 (um) ano 2023/2024."

Narra que "de forma atípica, o demandado, sindicato dos estabelecimentos de serviços de saúde no ES, foi quem enviou a primeira proposta em 20/07/2023, propondo uma CCT para 2 (dois)anos, propondo o pagamento do piso na forma de escalonamento, implantação da escala especial de compensação 12 por 36, exclusão da escala 12 por 60 e redução de alguns direitos já previstos no instrumento normativo anterior" e que " após realização de assembleia com a categoria profissional, a proposta foi rejeitada, e na mesma toada, quando enviada a contraproposta pelo autor, também não foi aceita", sendo que, "após algumas reuniões sem sucesso de acordo, foi requerido uma mediação na Justiça do Trabalho do Espírito Santo - 2º grau - RPP 0001873-36.2023.5.17.0000 (CEJUSC)."

Diz que a mediação pelo CEJUSC foi sendo conduzida e que "o debate ficou em torno das cláusulas financeiras e da Cláusula de Jornada Especial, sendo estabelecido ainda, a prorrogação da norma até então vigente (CCT 2022/2023) anexa, para 31/10/2023 e que foi explicado pelos representantes do Sindicato laboral que não tinha possibilidade de abrir mão da Jornada 12 por 60, tampouco recepcionar a escala 12 por 36, dada a forma de trabalho dos enfermeiros, que na sua grande maioria adotam mais de um vínculo empregatício."

Explica que, após a última audiência de mediação, com a realização das respectivas assembleias, a CCT 2023/2024 finalmente foi concluída, seguindo o acordado para manutenção de todas as cláusulas anteriores, e no que tange ao objeto da negociação, concordância das partes pela manutenção da escala especial 12 por 60, exclusão de qualquer hipótese de cabimento da escala 12 x 36, e atendendo a reivindicação patronal, a categoria aprovou a implementação do piso estabelecido na Lei 14.434/2022 de forma parcelada, mas que vem sendo surpreendido com algumas denúncias da categoria, informando sobre empresas que vem praticando a escala 12 x 36, o que causa "grande espanto e angústia em toda a categoria a situação mencionada, pois, foi feita uma negociação que durou quase 4 meses justamente para manter a escala 12 x 60, vez que é a única Jornada em Regime Especial autorizada pelo Instrumento Normativo 2023 /2024, sem a inclusão da 12 x 36."

Alega que, "sem entender a decisão das empresas em afrontar o instrumento normativo em criar situações irregulares, foi descoberto recentemente que muitos empregadores estão justificando a adoção da escala 12 x 36 com a CLÁUSULA 23ª da CCT 2023 /2024" ressaltando que, "ao analisarmos, evidenciamos que houve uma mudança no



texto da cláusula que não foi percebido à época pela parte autora, e tal mudança é prejudicial, pois vindo sendo interpretada erroneamente para suposta autorização da prática da jornada 12 x 36."

Faz um demonstrativo da alegação, da seguinte forma:

"TEXTO ATUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

23.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais.

[...]

TEXTO ANTERIOR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO

As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

24.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais.

[...] " (grifamos)

Salienta que a mencionada cláusula não foi objeto de discussão na mesa de negociação, e que todas as partes envolvidas concordaram pela manutenção de todas as cláusulas que não foram objetos de controvérsia, assim, a alteração feita sofre de vício de vontade /consentimento, além de afrontar claramente o princípio da norma mais favorável e condição mais benéfica ao trabalhador, sendo nitidamente uma mudança in pejus.

Insiste em registrar que algumas empresas estão se utilizando da alteração para implantar a jornada 12x36, mas que esta cláusula jamais foi para este fim e que sua existência, principalmente no item que fala de prorrogação de jornada diária de até 12 horas, se justificava pela existência da jornada 12 x 60, esta sim, autorizada e devidamente aprovada em assembleia.

Defende que, enquanto o sindicato réu buscava a melhor forma de sofrer menos impactos financeiros em detrimento da obrigação de pagar o piso da enfermagem, foi dito diversas vezes que se tratava de via de mão dupla, isto é, aceitar o pagamento do piso de modo parcelado em prol da manutenção da jornada especial (12 x 60) e não inclusão da 12 x 36.

Com esses argumentos em síntese e entendendo presentes os requisitos legais, requer a concessão de tutela de urgência, para que seja determinada a suspensão da Cláusula 23ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 celebrada entre as partes, de forma que seja determinado ao sindicato réu que se abstenha de atribuir qualquer efeito à referida cláusula até o trânsito em julgado da presente ação anulatória e, ao final, que seja anulada a cláusula.

Nos termos constantes na decisão que deferiu a liminar, conforme ata de mediação de ID. b08d6cc, foi aprovada a terceira proposta de minuta de convenção coletiva apresentada pelo SINDHES e, analisando a referida proposta, não é possível aferir discussão, consenso ou qualquer autorização para que houvesse a alteração na redação da cláusula 23ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

Não há qualquer menção explícita de que seria autorizado alterar a redação da CCT anterior relativamente às escalas de trabalho. Ao contrário.



Consta na ata de mediação de ID. b08d6cc que seria mantida a redação quanto à jornada 12x60. Vejamos o teor da referida ata, verbis:

"(...)

Em 16 de outubro de 2023, na sala de sessões da MM. CEJUSCJT, sob a direção do(a) Exmo(a). Sr(a). Juiz do Trabalho Supervisor do CEJUSC-JT 2º Grau ROQUE MESSIAS CALSONI, realizou-se audiência relativa à Reclamação Pré-processual número 0001873-36.2023.5.17.0000, supramencionada.

(...)

Ouvidas as ponderações de ambas as partes,

1. Manutenção da terceira proposta de minuta de convenção coletiva apresentada pelo SINDHES, mantendo-se a cláusula quinta, caput, para que o reajuste para a fixação do piso de R\$4.750,00, seja implementado em 3 parcelas a partir de 10/2023, a segunda em 03/2024 e a última em 09/2024.

2. Alteração da cláusula 5.1, para que as rubricas a que se refere o piso previsto na cláusula anterior tenha um caráter remuneratório e não indenizatório.

3. Subtração na cláusula 5.7, para que sejam mantidas aos trabalhadores que façam jus das seguintes parcelas:

a) adicional noturno;

b) adicional de periculosidade;

c) adicional de insalubridade;

d) hora extra;

4. Alteração da cláusula 31 para que se mantenha a redação até então vigente de pagamento de 132 horas para 10 plantões mensais (12x60), e não 11, bem como alteração da cláusula 31.1.1, para que se mantenha a redação até então vigente de 180 horas com no máximo 13 plantões mensais, mesmo nos meses de 31 dias;

5. Vigência da convenção coletiva por 12 meses a partir de outubro de 2023 e término em setembro de 2024.

(...)." (negrito e grifos nossos)

A única previsão nas negociações quanto à escala de trabalho foi essa destacada no texto da ata retrotranscrita, o que autoriza concluir que não houve qualquer negociação para que a escala 12x60 pudesse ser alterada para 12x36.

Ainda que conclua este Julgador que a aparente pequena alteração no texto da cláusula objeto de anulação não autoriza a interpretação que algumas empresas da área de saúde estão fazendo, deixando de aplicar a escala 12x60 e aplicando a escala 12x36, conforme noticiado, se há interpretações diferentes daquilo que foi pactuado pelas partes, estão presentes os requisitos que autorizam a concessão da segurança, uma vez que desrespeitado o negociado coletivamente.

A Constituição Federal confere especial relevância aos acordos e convenções coletivas de trabalho, conforme se verifica em seu art. 7º, XXVI, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, os quais são, inegavelmente, fonte formal do direito do trabalho. Assim, se o pactuado na audiência de mediação foi que seria mantida a redação anterior da cláusula referente à jornada 12x60, não pode, em hipótese alguma, haver alteração unilateral da norma coletiva, restando caracterizado, inclusive, o descumprimento da boa-fé e do princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva por parte do sindicato réu, quando alterou a redação anterior da norma e permitiu que empresas da área da saúde, suas sindicalizadas, fizessem interpretação que autorize a adoção da escala 12x36 para os enfermeiros.



Enfatize-se, ademais, que o entendimento do Excelso STF, ao apreciar o tema 1.046 de repercussão geral, foi fixado no sentido de que o negociado, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, prevalece sobre o legislado, salvo nos casos em que o objeto da negociação for considerado ilícito, sendo também nesta direção o entendimento do C. TST, o que indica total prestígio das Cortes Suprema e Superior à negociação coletiva, que deve ser respeitada pelas partes.

Em nenhum momento restou demonstrado nestes autos que tenha havido negociação específica e conclusiva para autorizar que a jornada deixasse de ser 12x60 e passasse a ser 12x36. Ao contrário, compulsando-se os autos, é possível aferir que a categoria dos enfermeiros, em diversas oportunidades, deixou extremamente claro que a escala 12x60 era inegociável e, se fosse necessário, a categoria estaria disposta a fazer greve.

Logo, a interpretação da cláusula para que seja adotada a escala 12x36 para os enfermeiros não pode ser admitida.

Corroborando o entendimento deste Relator, o parecer de ID. 5620035, da ilustre representante do Ministério Público do Trabalho, Maria de Lourdes Hora Rocha, ratificado pelo parecer de ID. 7ebbd0c, que elucida a necessidade de ser concedida a segurança, trazendo várias transcrições das ocorrências havidas durante toda a negociação das partes. Transcrevo o referido parecer, que oficia pela admissibilidade e pela procedência da presente ação, e adoto os seus fundamentos como razões adicionais de decidir, verbis:

"(...)

2.2 MÉRITO

O SINDHES postula a reforma da r. decisão monocrática do Exmo. Relator que concedeu a tutela de urgência para determinar a suspensão da cláusula convencional que possibilita a prática de jornada 12x36 pelas empresas representadas pelo agravante, até decisão final nesta ação anulatória.

O agravante impugna a r. decisão quanto ao fundamento de suposta ocorrência de descumprimento da boa-fé processual e ofensa aos princípios da lealdade e transparência da negociação, afirmando que não realizou alteração unilateral e obscura na redação da cláusula 23ª, da CCT 2023/2024.

*Argumenta que a redação da cláusula 23ª, da CCT 2023 / 2024 é aplicada, *ipsis litteris*, em outras normas coletivas que o SINDHES firma, sendo uma cláusula pré existente à negociação com o SINDIENFERMEIROS.*

Cita, a título comparativo, a cláusula 21ª, da CCT 2023/2025 firmada pelo SINDHES com o SINTRASADES e a cláusula 19ª, da CCT 2023 / 2025 firmada pelo SINDHES com o SITAEN, que possuem a mesma redação da cláusula 23ª, da CCT 2023/2024, firmado com o SINDIENFERMEIROS, sendo, portanto, uma replicação da cláusula firmada com os outros sindicatos que o Agravante negocia (SITAEN e SINTRASADES).

Aduz, ademais, que na 2ª proposta enviada pelo SINDHES ao SINDIENFERMEIROS (ID. f373d83), constata-se que a redação já continha o termo "escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias de trabalho", também contido na 3ª proposta enviada pelo SINDHES ao SINDIENFERMEIROS (ID. 5ebdd3b), cuja redação contempla "escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias de trabalho", defendendo que a alteração na redação não surgiu no ato de assinatura da norma coletiva, em ofensa a boa-fé e que a alteração da redação - que visa tão somente uniformizar a redação aplicada com as demais categorias - estava na 2ª e 3ª proposta enviada pelo SINDHES.

Destaca que na ata da 1ª audiência de mediação ocorrida na RPP n.º 0001873 36.2023.5.17.0000 em 28.09.2023 (ID 1803180), acordou-se pela manutenção da CCT anterior e a reformulação de alguns itens da 2ª proposta do patronal, que já contava com a mesma redação da cláusula 23ª, da CCT 2023/2024, utilizando-se minuta da 2ª proposta do patronal (ID. f373d83). Na 3ª audiência de mediação ocorrida em 16/10



/2023 (ID. b08d6cc), alega que foi mantida a 3ª proposta de minuta do patronal (ID. 5ebdd3b), com alguns ajustes e que "ao contrário do que consta na decisão impugnada, as atas das audiências de mediação sempre fizeram remissão à 2ª e a 3ª minuta de proposta do patronal, as quais sempre tiveram previsão da redação da cláusula 23ª tal como registrada no sistema mediador".

Aponta que deve se considerar que entre a data de protocolo da 2ª minuta (30/08/2023) junto ao SINDIENFERMEIROS e a data de protocolo da CCT 2023/2024 no sistema mediador (01/11/2023), transcorreu-se mais de 02 (dois) meses, bem como que entre a data de protocolo da 3ª minuta (03/10/2023) e a data de protocolo da CCT 2023/2024 no sistema mediador, houve o transcurso de quase 01 (um) mes, ou seja, tempo mais do que suficiente para identificar alteração na cláusula 23ª. Além disso, esclarece que em 12/12/2023 (quase um mês e meio após o registro da CCT 2023 / 2024) as partes protocolaram no sistema mediador um termo aditivo que corrigia erros materiais e/ou alterava algumas cláusulas, a saber: piso, plano de saúde, escala 12x60 e contribuição assistencial patronal, demonstrando que sempre houve livre negociação entre as partes.

Alega que a convenção firmada contempla o desejo do Agravado em prever a adoção da escala 12x60, assim como que a cláusula foi fruto de intensa negociação, tendo o Agravante cedido ao desejo do Agravado em manter essa escala especial, denominada 12 X 60, tendo o ora Agravante cedido ao pedido do Agravado em manter a previsão de 10 plantões mensais, em vez de 11 plantões pleiteado pelas empresas (vide item 04, da ata da 3ª audiência de mediação - ID. b08d6cc.

Sustenta que em momento algum negociou ou acordou-se a vedação das empresas, caso queiram, estipularem a escala 12 x 36 por acordo individual, conforme autoriza o art. 59- A, da CLT, defendendo ser legal a realização pelas empresas de acordo individual de trabalho prevendo a jornada 12x36, essa escala pode ser instituída, ainda que não se preveja na norma coletiva.

Conclui que não pode o sindicato querer alterar uma norma coletiva por ele negociada, assinada, homologada em juízo e registrada no MTE para atender ao seu anseio de tentar proibir as empresas de adotarem a escala 12x36, caso tenham acordo individual neste sentido, pois não há qualquer vício capaz de invalidade o negócio jurídico, o qual não contempla cláusula que vede a adoção da escala 12x36.

Rechaça a presença dos requisitos da verossimilhança das alegações o periculum in mora para a concessão da liminar.

Pugna para que sejam modulados os efeitos da decisão, para manter a validade das contratações na escala 12x36 anteriores à decisão liminar. Requer que seja afastada a multa de R\$10.000,00, eis que não houve pedido de multa por empregado contratado e, alternativamente, que seja minorada a multa, que se mostra excessiva e desproporcional - sustentando não existir má-fé por parte do sindicato Agravante e das empresas contratantes.

Por fim, destaca ser incabível a presente ação anulatória, sob o argumento de se pretende atacar cláusula da CCT 2023/2024 que foi homologada por sentença judicial transitada em julgado nos autos da RPP 0001873-36.2023.5.17.0000, de sorte que cabível in casu apenas ação rescisória.

O Excelentíssimo Desembargador Relator deferiu a tutela de urgência em caráter liminar, postulada pela ora agravada, sob os seguintes fundamentos (ID. 64d608e Pág. 4 e 6):

"(...)."

De plano, destaca este Parquet que se verifica cabível a presente ação anulatória, vez que ajuizada pelo sindicato dos obreiros em face do sindicato patronal, visando a nulidade de cláusula inserida em Convenção Coletiva de Trabalho firmadas por ambos, não sendo o caso, portanto, de ajuizamento de ação rescisória, conforme tese trazida pelo Agravado.

Equivoca-se o agravante ao afirmar que houve um ato homologatório do Juiz, na RPP 0001873-36.2023.5.17.0000, em que fez a mediação da negociação da CCT, havida, especialmente, em razão da obrigatoriedade da aplicação do novo piso nacional dos



enfermeiros/as. Conforme constou da 3ª proposta juntada aos autos (ID. 644002f) o Sindicato Patronal visava obter um equilíbrio financeiro, após a implantação da Lei 14.434/22 (lei do piso da enfermagem), autorizada na segunda liminar da ADI7.222/DF, e, portanto, queriam as partes envolvidas a segurança jurídica para o parcelamento da implantação que foi proposto. Consequentemente, o piso salarial envolve também a questão da jornada, que, por sua vez, tem implicações para o quantitativo de empregados das empresas.

Ao serem concluídas as negociações, foi declarada finalizada a mediação pelo Juiz, para arquivamento da Reclamação Pre-Processual (RPP), em razão de as partes, como entes coletivos e por previsão legal, terem autonomia para depositar a Convenção Coletiva instituída no órgão competente para tal registro, ou seja, no Ministério do Trabalho, através do sistema mediador. Portanto, a conclusão de instrumento coletivo em que é parte o(s) sindicato(s), difere de outros tipos de resolução de conflitos individuais por RPP, em que o acordo firmado em audiência de conciliação da reclamação tem natureza de título executivo judicial.

Portanto, o documento final da negociação feita pelas partes da presente ação não é uma decisão homologatória do Juiz e sim a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada e assinada pelas partes, e depositada no Ministério do Trabalho. Sendo assim, não há cabimento para ação rescisória.

Da análise da inicial, tem-se que o SINDIENFERMEIRO ajuizou a presente ação em face do SINDHES visando a declaração de nulidade, por vício de vontade, da cláusula 23ª da CCT 2023/2024, argumentando que a redação presente no instrumento normativo não condiz com o que o que foi previamente negociado e ajustado entre as partes, afirmando que não foi objeto de negociação a possibilidade de aplicação, pelas empresas, da jornada de trabalho em escala 12x36, em detrimento à jornada 12x60.

Os acordos e convenções coletivas são negócios jurídicos firmados entre entes coletivos, a fim de regulamentar as relações de trabalho, em especial para melhorar as condições do trabalho. Nesse contexto, os entes coletivos podem livremente estipular condições para o trabalho desde que: a) não modifiquem ou suprimam normas trabalhistas de indisponibilidade absoluta e b) sejam avançados patamares superiores aos concedidos pela norma heterônoma, em conformidade com art. 7º, da CRFB/88, além da Convenção nº 98 da OIT, e regras da CLT, que restringem o objeto do acordo coletivo de trabalho.

Acerca da estipulação da jornada de trabalho realizada através de instrumento coletivo, ora sob enfoque, alega o SINDIENFERMEIROS a existência de vício no que tange à CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA que trata da PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO de seguinte teor (ID. 5ef6baf - Pág. 16):

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

23.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer em que haja jornadas de trabalho de escalas especiais até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais."

No que tange às tratativas para a CCT 2023/2024, observa-se que o SINDHES apresentou três propostas, sendo que a negociação se restringiu à 2ª e à 3ª propostas.

Quanto à jornada 12x36, observa-se o item 33 da 2ª proposta traz a seguinte redação (ID. f373d83 - Pág. 30):

33. JORNADA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO 12X36

Em conformidade com o Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal e o Parágrafo 2º do Art. 59-A e 59-B da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por 12x36, com jornada de trabalho de 11 horas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, com até 16 (dezesesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, com 11 horas trabalhadas e uma hora de descanso e alimentação no período diurno e de 10 horas trabalhadas com até duas horas de repouso e alimentação no período noturno,



sendo permitido o fracionamento das horas de alimentação e de descanso em intervalos mínimos de trinta minutos

33.1. Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 11 horas diárias, o empregado fará jus a um descanso de 36 (trinta e seis) horas seguidas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas

33.2. Para aqueles que trabalharem nesta escala, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 36 horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais

Na ata da assembleia realizada pelo SINDIENFERMEIROS em 06/09/2023, verifica-se que a categoria decidiu rechaçar a proposta no que tange à jornada 12x36, consoante trecho in verbis (ID. a34e411):

"(...)Após, foi iniciada a apresentação da segunda proposta do SINDHES, focando nas cláusulas que estavam divergindo com a proposta laboral: Previsão da jornada 12 x 36... Foi colocada em votação primeiramente a cláusula 12 x 36, pois, foi explicado pela Presidente Valeska, que caso fosse aprovada, seria feita a leitura minuciosa de todas as alterações nas demais cláusulas por reflexo da 12 x 36, e na hipótese de não aprovada, todos os reflexos da 12 x 36 também estariam sendo reprovados. Concluída a votação pelo chat, por unanimidade, mais uma vez, a categoria não aprovou a inclusão da escala de trabalho 12 x 36, nem as demais alterações propostas. Na oportunidade foi explicado da possibilidade da Convenção Coletiva se transformar em Dissídio Coletivo, pelo apertado prazo que teríamos para fechar uma convenção coletiva, seguindo todos os parâmetros legais. Foi ressaltado mais uma vez da especificidade da categoria dos enfermeiros no Estado do Espírito Santo, que é a prática da escala 12 x 60 por muitos anos, e havia ficado claro que a categoria não pretende abrir mão da mencionada jornada, e que parte da luta na negociação é para manter a atual escala. A categoria expressou que se fosse preciso estaria disposta a fazer greve."

Na RPP 0001873-36.2023.5.17.0000, na qual foi mediada a CCT 2023/2024, a questão envolvendo a jornada 12x60 também restou debatida, extraindo das audiências realizadas nos referidos autos o seguinte quando a discussão relativa à jornada:

Audiência ocorrida em 28/10/2023 (ID. 1803180):

"2. Reformulação pelo representante da categoria econômica, após ponderações do Juízo, da segunda proposta de Id 837ede4 notadamente nas cláusulas 5.7 e 5.8 (alterações) 18ª e 33ª (retirada), assim como dos desdobramentos destas cláusulas;" destaques nossos

Audiência ocorrida em 16/10/2023 (ID. b08d6cc):

"4. Alteração da cláusula 31 para que se mantenha a redação até então vigente de pagamento de 132 horas para 10 plantões mensais (12x60), e não 11, bem como alteração da cláusula 31.1.1, para que se mantenha a redação até então vigente de 180 horas com no máximo 13 plantões mensais, mesmo nos meses de 31 dias;"

Como se vê, todas as tratativas que culminaram com a realização da CCT 2023/2024 revelam que a intenção da categoria sempre foi a de não abrir mão da jornada 12x60. Nota-se que houve uma preocupação de evitar desvios de interpretação, tanto que constou na fixação do novo piso a seguinte regra:

4.9. A implantação do piso da enfermagem nos moldes constantes nesta cláusula são objeto de livre negociação entre as partes e é fruto de mútuas concessões, de modo que a anulação de quaisquer destas cláusulas leva automaticamente a anulação de toda a norma coletiva.

Vejamos a redação da cláusula Trigésima Quarta, na Convenção Coletiva Sindienfermeiros/SINDHES 2023/2024, que dispôs sobre a escala de trabalho:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA ESPECIAL

DE COMPENSAÇÃO 12X60



Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve os serviços hospitalares e não hospitalares, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratar ENFERMEIROS para trabalhar mensalmente na escala de compensação 12 x 60, compreendendo essa escala como sendo 11 (onze) horas de trabalho por sucessivas 60 (sessenta) horas de descanso, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 132 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 10 (dez) plantões mensais.

34.1.1. Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, no máximo três plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, que poderão se realizar em turno de trabalho diverso do trabalho pelo empregado ou dentro do período de descanso de 60 horas, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 180 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 13 (treze) plantões mensais.

Exemplo: Trabalhando no horário das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas. (...)

Consoante já registrado, a negociação antecedente ao instrumento coletivo, que foi mediada na Justiça do Trabalho, resultou no acordo que estabeleceu:

"4. Alteração da cláusula 31 para que se mantenha a redação até então vigente de pagamento de 132 horas para 10 plantões mensais (12x60), e não 11, bem como alteração da cláusula 31.1.1, para que se mantenha a redação até então vigente de 180 horas com no máximo 13 plantões mensais, mesmo nos meses de 31 dias;"

Nota-se que, o máximo de plantões compatíveis com a jornada 12X60 seriam 10 plantões, tendo sido acrescidos mais 3 plantões dentro dos períodos que seriam de descanso de 60 horas, embora desnaturando a jornada fixada inicialmente, porém, expressamente previstos. Nota-se que o ciclo de trabalho/descanso para esta jornada de 12X60 é de 72 horas, ou seja, caberiam 10 ciclos no mês. E, se introduzidos os plantões complementares, nestes ciclos de trabalho de 72 horas, que encerram 3 dias, teremos que ainda em uma semana por mês haveria a possibilidade do cumprimento da jornada originalmente estabelecida de 12X60.

Assim, em três semanas durante o descanso de 60 horas, o plantão complementar poderia ocorrer, inclusive, em período noturno ou diurno, desde que com respeito ao intervalo de 11 horas entre as jornadas.

Da forma como está redigida a norma coletiva TRIGÉSIMA QUARTA restou explícito, e com um exemplo expresso, como seria a escala especial de trabalho. Demonstrado está que não foi aprovada pela categoria, nem está escrita na cláusula que trata de escala especial de trabalho a possibilidade de jornada de 12 X36. Foi o que as partes negociaram.

Vejamos onde está o vício proclamado pelo Sindicato Profissional.

A cláusula que o sindicato acusa os empregadores de utilizar mediante interpretação conveniente aos interesses da empresa é a CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO, antes transcrita, que, trata, portanto, especificamente, de prorrogação e compensação.

Defende o Sindicato Patronal em contestação que dita cláusula foi inscrita em outras convenções coletivas que celebrou com Sindicatos diversos, o que, de todo modo, não altera o direito do Sindienfermeiros, com quem exclusivamente negociou a CCT, de postular o cumprimento correto do que foi negociado.

Sustenta o Sindicato Patronal que o instrumento coletivo não impede a adoção, pelos empregadores, de qualquer outra jornada prevista em lei. Equivoca-se, ante o princípio clássico da teoria dos contratos, pacta sunt servanda, segundo o qual os acordos devem ser respeitados e cumpridos, tem força de lei entre as partes. De fato, na lei há a previsão de acordo individual entre as partes para jornada 12X36.

Porém, até mesmo para a concorrência empresarial importa fazer o contrato coletivo para toda a categoria. E, uma vez celebrada a CCT não cabe outra interpretação fora



da expressão de seus próprios termos, a não ser que o contrato de trabalho oferecido às enfermeiras(os) oferecesse condições trabalhistas superiores à CCT.

Demonstrado está que as empresas utilizaram da cláusula para prorrogação e compensação de jornada, que prevê que "poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais" e que "estão autorizadas a estabelecer escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais", para adotar a escala de trabalho 12X36, sem autorização convencional.

Por conseguinte, a utilização da cláusula vigésima terceira, na qual se embasaram os empregadores, desvirtuada da sua finalidade primeira de estabelecer as bases da prorrogação e compensação de jornada, traduz-se em vício de consentimento no negócio jurídico, por erro do Sindicato profissional contratante, ora requerente, ao manifestar sua vontade em concordar com uma cláusula de prorrogação de jornada que tinha por propósito do SINDHES, fundamentar escala de trabalho diversa da estipulada na negociação, que foi a 12X60 com 10 plantões, com a possibilidade de acréscimo de 3 plantões. Os empregadores não poderiam nem deveria impor aos trabalhadores uma jornada de 12X36, em relação à qual, explicitamente, havia sido rejeitada a possibilidade de sua estipulação, durante a negociação coletiva.

Ao que parece e tudo indica, a cláusula vigésima terceira foi um subterfúgio para se fazer uma interpretação violadora da vontade dos trabalhadores que assentiram com o parcelamento do piso salarial, ao qual estavam obrigadas as empresas, por decisão judicial do Supremo Tribunal Federal, e em contraposição obrigaram os trabalhadores a escala de trabalho que não aceitaram estabelecer na Convenção Coletiva de Trabalho. Mas o direito pátrio prestigia mais a intenção das partes do que exatamente a declaração da vontade, que está viciada, neste caso sob exame.

Anote-se, de passagem, que dita cláusula vigésima terceira diz que para "atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer em que haja jornadas de trabalho de escalas especiais até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais", sendo que a jornada do empregado que trabalha em escala de 12X36 é de 180 horas. Note-se a discrepância de uma escala de 12 horas diárias até 220 horas mensais, quando se compara com os 13 plantões, na escala de 12X60, prevista na CCT na cláusula 34ª.

Portanto, a cláusula vigésima terceira, como proposta, para ensejar a não aplicação da escala de 12X60, expressamente prevista na CCT, deve ser anulada por ter sido assinada com vício de consentimento, por erro do Sindicato profissional contratante, conforme demonstrado nos autos.

Assim, entende este Parquet que estão presentes os pressupostos para a antecipação dos efeitos da tutela pretendida, pela evidência da probabilidade do direito do ente sindical requerente.

Pelo exposto, o Ministério Público do Trabalho oficia pelo não provimento do agravo.

3 CONCLUSÃO

Ante o exposto, oficia o Ministério Público do Trabalho pela admissibilidade e pelo não provimento do agravo, na forma da fundamentação supra.

VITÓRIA, 11 de junho de 2024

MARIA DE LOURDES HORA ROCHA

PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO"

Conforme dito, o retrotranscrito parecer foi ratificado pelo parecer de ID. 7ebbd0c, oficiando pela admissibilidade e pela procedência da presente ação anulatória de cláusula convencional.



Nesse contexto, julgo procedente a presente ação anulatória de cláusula convencional, declarando nula a cláusula 23ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, reputando caracterizado o risco de dano, devendo prevalecer a redação da CCT anterior."

À luz de tais fundamentos, ainda que não tenha havido anuência do Sindicato patronal, **defiro** a redação proposta pelo Sindicato Profissional, nos seguintes termos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

§ 1º - Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais. Fica expressamente vedada a adoção da jornada de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) para os profissionais enfermeiros, sendo inaplicável a esta categoria.

§ 2º - Para os enfermeiros, a única modalidade de jornada de 12 (doze) horas diárias permitida é a escala 12x60 (doze horas de trabalho por sessenta horas de descanso), em razão da natureza desgastante da atividade de enfermagem, que exige maior tempo de recuperação física e emocional para preservação da saúde do trabalhador e garantia da qualidade e segurança do atendimento aos pacientes.

§ 3º - Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, em até 02 (duas) horas diárias, tanto aos diaristas, quanto aos empregados na escala especial 12x60, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas em banco de horas.

§ 4º - Mesmo nas atividades insalubres e perigosas, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, previsto no artigo 60 da CLT e portaria 702 do MTE, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO 12 X 60

A disparidade reside exclusivamente no *caput* da cláusula. O Suscitado (Patronal) insiste na manutenção da menção expressa ao divisor mensal de 132 horas para a jornada



básica (sem plantões complementares), trecho que foi suprimido na redação apresentada pelo Suscitante (Laboral) na inicial, embora constasse em normas coletivas anteriores.

Defende o Sindicato suscitante a escala 12x60 como conquista histórica e medida de proteção à saúde do enfermeiro. Ao omitir o divisor 132 no texto da inicial, busca uma redação mais simplificada, embora mantenha a referência ao divisor 180 no caso de plantões complementares (§ 1º). Propõe a seguinte redação:

"Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve os serviços hospitalares e não hospitalares, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratar ENFERMEIROS para trabalhar mensalmente na escala de compensação 12 x 60, compreendendo essa escala como sendo 11 (onze) horas de trabalho por sucessivas 60 (sessenta) horas de descanso, sendo limitado ao máximo de 10 (dez) plantões mensais. § 1º - Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, no máximo três plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, que poderão se realizar em turno de trabalho diverso do trabalho pelo empregado ou dentro do período de descanso de 60 horas, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 180 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 13 (treze) plantões mensais. Exemplo: Trabalhando no horário das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas. § 2º - O empregado que for contratado para trabalhar no regime de 12x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse. § 3º - 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. § 4º - Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro. § 5º - Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso. § 6º - As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto no CLÁUSULA ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto na CLÁUSULA BANCO DE HORAS."

O Sindicato suscitado, por sua vez, acusa o sindicato obreiro de "omissão maliciosa". Argumenta que o divisor 132 é o parâmetro técnico e jurídico preexistente para essa escala (11h de labor por plantão) e que sua retirada gera insegurança jurídica e obscuridade no cálculo do salário-hora, ferindo a clareza necessária à norma. E propõe:

"Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve os serviços hospitalares e não hospitalares, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratar ENFERMEIROS para trabalhar mensalmente na escala de compensação 12 x 60, compreendendo essa escala como sendo 11 (onze) horas de trabalho por sucessivas 60 (sessenta) horas de descanso, **adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 132 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno**, sendo limitado ao máximo de 10 (dez) plantões mensais. § 1º - Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, no máximo três plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, que poderão se realizar em turno de trabalho diverso do trabalho pelo empregado ou dentro do período de descanso de 60 horas, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 180 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 13 (treze) plantões mensais. Exemplo: Trabalhando no horário das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas. § 2º - O empregado que for contratado para trabalhar no regime de 12x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse. § 3º - 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. § 4º - Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro. § 5º - Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso. § 6º - As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto no CLÁUSULA ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto na CLÁUSULA BANCO DE HORAS." (destaque não original)

A escala **12x60** é, reconhecidamente, uma conquista histórica e condição preexistente da categoria no Estado. O divisor **132** é o corolário matemático exato de 12 plantões de 11 horas (jornada efetiva nesta escala). Explico:

A jornada semanal média baseando-me **exclusivamente na escala 12x60** (11h efetivas):

Ciclo da Escala: 12h de trabalho + 60h de descanso = **72 horas por ciclo.**

Frequência na Semana: Uma semana tem 168 horas (24h X 7dias).

Média de Plantões Semanais: 168h/sem / 72h/ciclo = 2,333plantões por semana

Jornada Semanal Média (Aritmética): 2,333 plantões X 11 horas efetivas = 25,66 horas por semana.

Conclusão Técnica sobre o Divisor: Aritmeticamente, a jornada semanal é de **25,66 horas**. Se aplicarmos o fator 5 de projeção mensal (30 dias/6 dias de jornada efetiva), o divisor matemático real seria **128,3**.

Diante de tal constatação o divisor 132 beneficia o empregador, pois parte da premissa de que o mês tem 12 plantões (12 plantões X 11 horas = 132 horas), quando, na verdade, a escala 12x60 em um mês de 30 dias gera apenas 10 plantões, número máximo delimitado, inclusive, na norma coletiva (10 plantões X 11= 110).

Todavia, a fixação do divisor no texto da cláusula é medida que garante a segurança jurídica e, ante a não concordância entre as partes, a correta aplicação do art. 114, §2º da CF, que determina o respeito às condições convencionadas anteriormente.

Por certo, a supressão do divisor no *caput*, como pretende o suscitante, abre margem para controvérsias interpretativas desnecessárias sobre o valor da hora normal. Retirar esse número do texto, como fez o suscitante, gera uma obscuridade perigosa: a lei silencia sobre o divisor da escala 12x60, e a ausência de um número fixado levaria a conflitos judiciais em cada liquidação de sentença de horas extras.



Portanto, a inclusão do divisor, como consta na norma anterior, é medida que se impõe.

Pelo exposto, **defiro parcialmente** a cláusula em questão nos seguintes termos:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO 12 X 60

Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve os serviços hospitalares e não hospitalares, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratar ENFERMEIROS para trabalhar mensalmente na escala de compensação 12 x 60, compreendendo essa escala como sendo 11 (onze) horas de trabalho por sucessivas 60 (sessenta) horas de descanso, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 132 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 10 (dez) plantões mensais.

§ 1º - Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, no máximo três plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, que poderão se realizar em turno de trabalho diverso do trabalho pelo empregado ou dentro do período de descanso de 60 horas, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 180 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 13 (treze) plantões mensais. Exemplo: Trabalhando no horário das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas.

§ 2º - O empregado que for contratado para trabalhar no regime de 12x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro.

§ 5º - Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso.

§ 6º - As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto na CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto na CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS."



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

A disparidade reside na exceção proposta pelo Suscitado no item 33.3 (equivalente a um parágrafo terceiro). O sindicato patronal pretende desobrigar as empresas de cumprir a trava de 2 dias anteriores ao Descanso Semanal Remunerado (DSR) para o início das férias, especificamente para os trabalhadores submetidos a escalas especiais (como a 12x60).

O Sindicato suscitante limita-se a propor a regra geral do Art. 134, §3º da CLT, que visa garantir que o trabalhador não tenha seu período de descanso ordinário "absorvido" pelo início das férias. Defende, assim, a seguinte redação:

"O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de 02 (dois) que antecede feriado, do DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação. § 1º - O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas. § 2º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um."

O Sindicato suscitado, por sua vez, argumenta que a sistemática das escalas 12x36 e 12x60 torna o cumprimento da regra proibitiva. Como o intervalo intrajornada é superior (60 horas de descanso), o trabalhador está quase sempre a menos de 48 horas de um período de descanso. Sem a exceção, o agendamento de férias para esses profissionais torna-se um impasse logístico e jurídico intransponível. E propõe:

"O período de gozo de férias individuais ou coletivas não poderá iniciar no período de 02 (dois) que antecede feriado, DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação. 33.1. O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas. 33.2. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. **33.3. Fica excluídos da vedação de início das férias nos 02 (dois) dias que antecedem o DSR os empregados que laboram em escalas especiais de compensação cuja sistemática impossibilita o cumprimento deste prazo.**"

Vejamos:

A regra do Art. 134, §3º da CLT, introduzida pela Reforma Trabalhista, proíbe o início das férias nos dois dias que antecedem feriado ou dia de descanso semanal remunerado. Contudo, a aplicação cega desse dispositivo a escalas como a **12x60** gera uma **anomalia operacional**.

Na escala 12x60, o trabalhador labora um dia e folga dois dias e meio. Matematicamente, é virtualmente impossível encontrar um dia de início de férias que não esteja "colado"



a um período de descanso compensatório. Impor a trava de 48 horas a essa categoria inviabilizaria o exercício do direito às férias ou forçaria as empresas a alterar escalas apenas para o início do gozo, gerando transtornos a ambas as partes.

A proposta do **Suscitado (Patronal)** é tecnicamente adequada porque reconhece a **especificidade da jornada 12x60**, garantindo a aplicabilidade prática da norma coletiva e evitando o engessamento da gestão de recursos humanos em serviços de saúde essenciais. A exceção não retira o direito às férias, apenas adequa a regra de início à realidade da escala já consolidada.

Nesse sentido é o parecer ministerial, cujo trecho transcrevo:

"A controvérsia, portanto, não recai sobre a validade da cláusula em si, mas sobre a necessidade de ajuste pontual para compatibilizar sua aplicação com as particularidades das escalas especiais adotadas no setor de saúde. Nesse contexto, a inclusão de exceção específica para os trabalhadores submetidos às escalas 12x36 e 12x60 mostra-se razoável, pois visa preservar a efetividade da norma coletiva sem comprometer a concessão regular das férias.

Dessa forma, considerando que se tratar de cláusula preexistente, compatível com a legislação trabalhista e com a organização das jornadas especiais do setor, entende-se que a cláusula deve ser deferida, mantendo-se sua redação essencial conforme proposta pelo sindicato suscitante, com a inclusão de ressalva destinada a compatibilizar sua aplicação com as escalas especiais de trabalho."

Assim, **defiro parcialmente**. Eis os termos da cláusula:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias individuais ou coletivas não poderá iniciar no período de 02 (dois) dias que antecede feriado, DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

§ 1º - O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas.

§ 2º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º - Ficam excluídos da vedação de início das férias nos 02 (dois) dias que antecedem o DSR os empregados que laboram em escalas especiais de compensação cuja sistemática impossibilita o cumprimento deste prazo."

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

A controvérsia cinge-se exclusivamente ao **prazo de resposta e agendamentodas reuniões**.



O Sindicato suscitante pleiteia a redução drástica para **2+2 dias úteis** (total de 4 dias úteis), **ao passo que o suscitado defende a manutenção do prazo da CCT anterior de 10+10 dias** (total de 20 dias).

Argumenta que os problemas no setor de saúde (assédio, segurança, atrasos) são urgentes e não podem aguardar quase um mês para serem tratados. Alega que o prazo longo esvazia a função do sindicato e serve como estratégia protelatória das empresas.

O Sindicato suscitado (Patronal), preliminarmente, requer o indeferimento da cláusula por entender que ela não trata de "condição de trabalho" (Art. 611 da CLT). No mérito, sustenta que hospitais são ambientes críticos que exigem planejamento rigoroso de escalas. Alega que um prazo de 2 dias é insuficiente para organizar equipes sem prejudicar o atendimento aos pacientes.

O MPT defende a redução do prazo nos termos da proposição do Sindicato Suscitante. Fundamenta que:

"A análise da matéria revela que a previsão normativa em questão está diretamente relacionada ao exercício da representação sindical no ambiente de trabalho, elemento que integra o próprio funcionamento das relações coletivas de trabalho.

A garantia de acesso do dirigente sindical aos trabalhadores representados constitui instrumento essencial para o exercício da atividade sindical e para a efetividade da negociação coletiva, não configurando matéria estranha às relações de trabalho.

Ademais, a redução dos prazos proposta pelo sindicato suscitante não impede a organização das atividades empresariais, limitando-se a estabelecer período razoável para manifestação da empresa e definição de data para reunião, preservando-se a necessidade de comunicação prévia por meio de ofício e a designação de local adequado para realização dos contatos ou reuniões.

Dessa forma, considerando que a cláusula visa assegurar a efetividade da representação sindical e fomentar o diálogo entre trabalhadores e empregadores no ambiente laboral, não se verifica incompatibilidade com o ordenamento jurídico trabalhista.

Assim, entende-se que a cláusula deve ser deferida nos termos propostos pelo sindicato suscitante, com a redução dos prazos para manifestação da empresa e designação das reuniões, garantindo-se maior celeridade e efetividade ao exercício da atividade sindical."

Vejamos:

O ordenamento jurídico garante a liberdade sindical (Art. 8º da CF), mas esta deve coexistir com a incolumidade do serviço de saúde.

A proposta do suscitante (4 dias úteis no total) é incompatível com a realidade administrativa de grandes unidades hospitalares. Agendar uma reunião "*dentro da jornada de trabalho*" de enfermeiros exige remanejamento de plantões para garantir que o setor não fique desassistido, sob pena de risco à vida dos pacientes. O prazo de 2 dias úteis é exíguo e autoritário frente à complexidade do serviço.



Por outro lado, a resistência do Suscitado baseada no Art. 611 da CLT é frágil, pois o acesso ao local de trabalho é instrumento de pacificação social e fiscalização de normas de segurança.

De toda forma, o prazo de 10 dias para resposta e mais 10 dias para a reunião (CCT anterior) é o que garante a segurança operacional. Por se tratar de cláusula preexistente, deve ser mantida conforme a tradição da categoria, respeitando o princípio da continuidade das condições benéficas que não geram encargo financeiro insuportável, mas garantem a ordem nas instituições de saúde.

Assim, **defiro parcialmente**. A proposição mais adequada à preservação da assistência à saúde e à segurança jurídica é a seguinte:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função representativa, terá acesso garantido pelas empresas para manter contato ou realizar reuniões com os empregados.

§ 1º - O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado pelo seu representante legal à Direção da empresa contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

§ 2º - Recebido o ofício do SINDIENFERMEIROS, a empresa terá 10 (dez) dias para designar, no prazo subsequente de até 10 (dez) dias, a data, a hora - dentro da jornada de trabalho - e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

§ 3º - Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que trata esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS

Não há uma divergência de redação, mas uma resistência absoluta à existência da cláusula.



O Sindicato suscitante pretende a manutenção da cláusula como direito à representatividade; ao passo que o sindicato suscitado requer a supressão total, alegando incompetência da Justiça do Trabalho para fixar normas que não sejam estritamente "*condições de trabalho*".

O Sindicato suscitante defende a cláusula como instrumento de fomento à organização sindical e à comunicação direta com a base, garantindo que o dirigente possa exercer suas funções sem o risco de punições disciplinares por ausência.

Já, o suscitado argumenta que a Justiça do Trabalho não deve impor normas que interfiram na gestão administrativa e no acesso físico às empresas sem o consentimento do empregador, especialmente em ambientes hospitalares.

O MPT oficia pela manutenção da cláusula.

Vejamos.

Trata-se de cláusula preexistente.

A referida cláusula consta integralmente na CCT 2023/2024 (Cláusula 39ª). O Artigo 114, § 2º, da Constituição Federal estabelece que a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito coletivo, deve respeitar as disposições "convencionadas anteriormente".

Trata-se de uma norma equilibrada:

Limitação: Aplica-se apenas a empresas com mais de 5 enfermeiros.

Segurança: Exige 30 dias de antecedência para a liberação (prazo suficiente para ajuste de escalas hospitalares).

Controle: acesso à empresa depende de autorização prévia e não pode causar transtornos.

A alegação patronal de que o tema não é "condição de trabalho" é anacrônica. A atividade sindical é indissociável da relação de trabalho coletiva. Negar a preexistência de uma norma que apenas organiza o que já era praticado seria um retrocesso injustificado.

Assim, **defiro**. A cláusula terá a seguinte redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS

O empregador, quando tiver mais de cinco 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 que ocorrerem concomitantemente com seu horário de trabalho.

§ 1º - Fica condicionada a liberação tratada no caput desta cláusula, a reunião que tenha sido comunicada previamente pelo sindicato ao empregador, com antecedência mínima de trinta dias, ficando o custo da falta em acordo da legislação em vigor, ou em faltas devidamente justificadas.

§ 2º - Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção dela, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Propõe o Sindicato suscitante:

"A título de contribuição assistencial conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 04 (quatro) parcelas, cada uma no percentual de um por cento (1%), sobre o salário base, nos meses de NOVEMBRO/2025, DEZEMBRO/2025, JANEIRO/2026 e FEVEREIRO/2026. § 1º - É resguardado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição. [...] § 2º - A manifestação do direito de oposição [...] somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias e protocolada na sede do SINDIENFERMEIROS pelo próprio trabalhador, ou ainda, pelos correios."

O Sindicato suscitado, por sua vez, defende a seguinte redação:

"A título de contribuição assistencial conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 03 (três) parcelas, cada uma no percentual de um por cento (1%) sobre o salário base, nos meses subsequentes a sentença normativa proferida. § 1º - É resguardado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição. [...] § 11º - O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito."

As divergências são críticas e de ordem prática:

Quantidade de Parcelas: 4 parcelas (Laboral) X 3 parcelas (Patronal).

Temporalidade (Retroatividade): O Suscitante pede descontos retroativos (Nov/2025). O Suscitado exige que os descontos sejam apenas em **meses futuros**, após a publicação da sentença.

Encargos de Repasse: O Suscitado incluiu uma multa de mora diária de 0,33% para as empresas em caso de atraso no repasse.



O Sindicato suscitante invoca o Tema 935 do STF, que autoriza a cobrança de contribuição assistencial de não filiados, desde que garantido o direito de oposição. Propõe um rito de oposição formal para garantir a saúde financeira do sindicato.

O suscitado argumenta que descontos retroativos são ilegais e geram caos contábil. Sustenta que o direito de oposição deve ser amplo e não burocratizado. Requer a redução das parcelas e que o termo inicial seja a data da decisão (Fls. 178/181).

O MPT oficia "*pelo deferimento da cláusula, com observância do direito de oposição individual do trabalhador e aplicação prospectiva a partir da vigência da decisão normativa*".

Vejamos:

A questão deve ser resolvida sob a ótica da irretroatividade e da razoabilidade.

Relativamente à irretroatividade, não assiste razão ao Suscitante. Uma sentença normativa, em regra, produz efeitos ex nunc (para o futuro), salvo se houvesse garantia de data-base respeitada, o que o patronal contesta com robustez e foi acolhido anteriormente. Impor às empresas a obrigação de descontar valores de folhas de pagamento já fechadas (Nov/Dez 2025) é juridicamente inviável e fere o princípio da segurança jurídica.

Assim, razoável se apresenta que a incidência das 4 parcelas se dê a partir da publicação da sentença normativa.

O STF (Tema 935) exige o direito de oposição e a jurisprudência tem repellido cláusulas que criam obstáculos físicos intransponíveis (como obrigar o trabalhador a se deslocar para outra cidade apenas para entregar uma carta). Assim, a redação deve permitir o envio por correios ou mesmo por email.

Sobre o tema, segue trecho do parecer ministerial:

"A controvérsia deve ser examinada à luz da evolução recente da jurisprudência constitucional acerca do tema. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Tema 935 da Repercussão Geral (ARE 1.018.459), firmou entendimento no sentido de que é constitucional a instituição de contribuição assistencial destinada ao custeio das atividades sindicais, inclusive em relação aos trabalhadores não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. Tal orientação representou a superação do entendimento anteriormente consolidado na Súmula nº 666 do STF e no Precedente Normativo nº 119 do TST, ajustando a interpretação do ordenamento jurídico ao modelo contemporâneo de financiamento das entidades sindicais após a reforma trabalhista.



Nesse contexto, a previsão normativa que estabelece contribuição assistencial acompanhada de mecanismo efetivo de oposição individual do trabalhador não se revela incompatível com a liberdade sindical, desde que garantida a possibilidade de manifestação livre e inequívoca do empregado quanto à sua concordância ou não com o desconto.

No caso concreto, observa-se que a cláusula proposta pelo sindicato suscitante prevê expressamente o direito de oposição do trabalhador não sindicalizado, estabelecendo procedimento específico para sua formalização e determinando que tal manifestação produza efeitos para os meses subsequentes da vigência da norma coletiva. Dessa forma, a cláusula mostra-se compatível com o entendimento atualmente firmado pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria.

Por outro lado, deve-se observar que, em sede de dissídio coletivo, não se mostra possível impor descontos referentes a períodos anteriores ao julgamento da presente demanda, razão pela qual a aplicação da contribuição assistencial deve observar a vigência da decisão normativa.

Diante desse quadro, considerando a jurisprudência constitucional vigente e a existência de mecanismo de oposição garantido ao trabalhador, entende-se que a cláusula relativa à contribuição assistencial profissional pode ser admitida, desde que respeitados os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal quanto à preservação da liberdade sindical e à garantia do direito de oposição.

Assim, oficia-se pelo deferimento da cláusula, com observância do direito de oposição individual do trabalhador e aplicação prospectiva a partir da vigência da decisão normativa."

Assim, **defiro parcialmente** a redação nos seguintes termos:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A título de contribuição assistencial conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT, será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta sentença normativa, 04 (três) parcelas, cada uma no percentual de um por cento (1%) sobre o salário base, nos meses subsequentes à publicação da presente sentença normativa.

§ 1º - É resguardado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição. A oposição realizada pelo empregado, ou por aqueles que forem admitidos após a assinatura desta convenção, valerá para todos os meses subsequentes, sem necessidade de apresentar nova oposição. Não terá direito a restituição dos valores efetuados até a data da oposição.

§ 2º - A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias e protocolada na sede do SINDIENFERMEIROS pelo próprio trabalhador, ou enviada por meio de carta registrada com aviso de recebimento (AR) via correios. O direito de oposição também poderá ser exercido através de e-mail a ser enviado para o Sindicato profissional.

§ 3º - Na primeira hipótese do parágrafo anterior, o sindicato devolverá a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador devidamente protocoladas, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição.



§ 4º - Caberá ao empregado comprovar a oposição perante o empregador até o dia 20 do mês do respectivo desconto, junto ao RH da empresa, sob pena do direito de oposição somente ser processado no mês subsequente. Caso o empregado não respeite o prazo estipulado, a empresa não será responsável pela restituição.

§ 5º - Os valores descontados serão repassados para o SINDIENFERMEIROS por meio de boleto, que deverá ser emitido através da página do Sindicato, no Menu Principal - Emissão de Boletos, e repassados os comprovantes de pagamento até o décimo dia subsequente ao mês do vencimento.

§ 6º - O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMATIVOS SINDICAIS

A disparidade é absoluta: enquanto o Suscitante busca a manutenção do direito de uso dos murais físicos e a cooperação da empresa na divulgação da CCT, o Suscitado nega a própria validade da cláusula no instrumento normativo, considerando-a um entrave administrativo e tecnologicamente superado.

O Sindicato Suscitante fundamenta-se na necessidade de comunicação direta e transparente com os trabalhadores no local de prestação de serviços; e defende que o § 1º foca no princípio da publicidade da norma coletiva que rege os contratos.

Por outro lado, o Suscitado alega que não há mais utilidade prática para murais físicos e que o sindicato possui canais digitais suficientes. Sustenta que impor a gestão desses espaços interfere no poder diretivo e organizacional.

Vejamos:

A proposição do Suscitante (Laboral) deve prevalecer por ser cláusula preexistente (consta na CCT 2023/2024).

Nos termos do Art. 114, § 2º da Constituição Federal, o Poder Normativo deve respeitar as condições convencionadas anteriormente. A comunicação sindical no local de trabalho é direito acessório à liberdade de associação e indispensável para que o trabalhador tenha ciência da norma que rege sua vida laboral.



O argumento patronal de "obsolescência" não prospera, pois o mural físico no ambiente hospitalar ainda é o meio mais democrático de acesso à informação para profissionais que, em muitos casos, não podem acessar celulares durante o plantão. A redação já prevê salvaguardas (vedação a conteúdo político/ofensivo), o que equilibra o direito sindical com o clima organizacional.

Sobre a cláusula, segue trecho do parecer ministerial:

"A análise da controvérsia demonstra, contudo, que a previsão normativa em questão não extrapola o âmbito das relações de trabalho. Ao contrário, a possibilidade de afixação de informativos sindicais no ambiente laboral constitui instrumento voltado à efetividade da comunicação entre a entidade representativa e os trabalhadores da categoria, elemento que integra o próprio funcionamento das relações coletivas de trabalho.

Ademais, tratando-se de cláusula preexistente, sua manutenção encontra respaldo na jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que privilegia a preservação das condições normativas historicamente pactuadas entre as partes, sobretudo quando não se verifica incompatibilidade com a legislação vigente ou interferência indevida na organização empresarial.

Nesse contexto, a utilização de quadros ou murais informativos não impede que o sindicato utilize também meios digitais para comunicação com a categoria, constituindo apenas mecanismo adicional de divulgação de informações relevantes aos trabalhadores.

Dessa forma, não se verifica ilegalidade ou extrapolação do objeto da negociação coletiva, razão pela qual a cláusula deve ser mantida nos termos propostos pelo sindicato suscitante."

Nessa linha, **defiro** a cláusula 42ª com a seguinte redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMATIVOS SINDICAIS

As empresas permitirão, a partir da vigência desta norma, a afixação de avisos e comunicações do sindicato profissional, desde que não contenham conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional, em quadros ou murais internos de fácil observação.

§ 1º - As empresas deverão informar aos empregados, pelos meios de comunicação interna habituais (murais ou meios digitais), que a cópia da presente Sentença Normativa encontra-se disponível para consulta.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

Existe um conflito de princípios: o Suscitante defende a cláusula como meio de fortalecer a categoria e garantir o direito à informação do novo empregado; o Suscitado a vê como uma obrigação estranha ao contrato de trabalho e uma ingerência indevida na rotina de admissão e, por isso, deve ser excluída.



O Sindicato suscitante fundamenta o pedido na preexistência da norma e na facilitação do acesso do profissional de enfermagem à sua entidade representativa logo no início do vínculo empregatício.

O Suscitado, por sua vez, argumenta que a entrega de fichas de filiação não beneficia a prestação de serviços ou a saúde do trabalhador, tratando-se de atividade de interesse exclusivo do sindicato, que deve ser exercida por meios próprios, sem utilizar a estrutura administrativa do empregador.

Vejamos.

A proposição do Suscitante deve ser acolhida.

O fundamento determinante é a preexistência. A referida cláusula consta na CCT 2023/2024. Conforme o Art. 114, § 2º da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho, no exercício de seu Poder Normativo, deve respeitar as disposições convencionadas anteriormente.

A cláusula não institui sindicalização obrigatória (o que seria inconstitucional), mas apenas um dever de informação. É um mecanismo de transparência que permite ao enfermeiro conhecer seus direitos e benefícios sindicais no ato da contratação. Não gera custo financeiro relevante ao empregador, tratando-se de mera entrega de formulário fornecido pelo sindicato.

Nessa linha, segue trecho do parecer ministerial, a cujos argumentos me reporto, em caráter complementar:

A análise da controvérsia demonstra, contudo, que a cláusula não impõe qualquer obrigação de filiação ao trabalhador, limitando-se a assegurar a disponibilização de informações institucionais do sindicato no momento da admissão, permitindo que o empregado conheça a entidade representativa da categoria e, se assim desejar, exerça seu direito de associação sindical.

Nesse sentido, a previsão normativa revela-se compatível com o princípio da liberdade sindical, pois não impõe a sindicalização, mas apenas viabiliza o acesso do trabalhador às informações necessárias para eventual exercício desse direito.

Ademais, tratando-se de cláusula preexistente, sua preservação em sede de dissídio coletivo encontra respaldo na jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que privilegia a manutenção das condições normativas historicamente estabelecidas entre as partes, desde que não haja incompatibilidade com a legislação vigente.

Dessa forma, não se verifica extrapolação do objeto da negociação coletiva, mas apenas disciplina normativa voltada à garantia de transparência e de acesso à informação no âmbito das relações coletivas de trabalho.

Assim, entende-se que a cláusula deve ser mantida nos termos propostos pelo sindicato suscitante.

Defiro a cláusula, nos seguintes termos:



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

As empresas repassarão aos seus empregados enfermeiros, no ato de admissão ocorridas a partir da vigência desta norma, ficha de filiação fornecida pelo SINDIENFERMEIROS e as informações sobre os benefícios disponibilizados pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

O Sindicato suscitante defende a majoração do valor para R\$ 500,00 como medida pedagógica e inibitória, visando garantir a eficácia da norma coletiva e a compensação adequada ao obreiro lesado. Eis a proposta:

"Estabelece-se, desde já, multa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), reversível um ½ para o sindicato obreiro e ½ para o trabalhador efetivamente prejudicado, no descumprimento de quaisquer item ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aditivos. § 1º - O valor estipulado nesta cláusula refere-se por cláusula descumprida a cada empregado e somente poderá ser exigível após prévia e formal notificação de mora a ser proposta pela parte prejudicada, inclusive por e-mail ao responsável pelo cumprimento da obrigação, em prazo não inferior a 10 (dez) dias."

O Sindicato suscitado argumenta que o valor de R\$ 500,00 é abusivo e foi majorado sem qualquer histórico de descumprimento sistemático que o justificasse. Invoca a preexistência da norma anterior para manter o valor de R\$ 200,00 e a divisão que contempla também a entidade patronal.

O MPT defende "*que a cláusula deve ser mantida, assegurando-se a previsão de multa normativa pelo descumprimento das disposições da Convenção Coletiva de Trabalho, observados os princípios da razoabilidade, da boa-fé e da efetividade das relações coletivas de trabalho, com destinação de um terço do valor a cada sindicato e um terço ao trabalhador prejudicado*".

Vejamos:

A disparidade reside em dois pontos:

Valor Nominal: R\$ 500,00 (Suscitante) vs. R\$ 200,00 (Suscitado).

Destinação da Multa: Divisão em partes iguais entre sindicato e trabalhador (Suscitante) vs. Divisão tripartite entre os dois sindicatos e o trabalhador (Suscitado).

Vejamos:.



Embora o Poder Normativo deva respeitar as cláusulas preexistentes, há de ser apurado se a coerência ou não na redação anterior.

No caso, observa-se que a CCT 2023/2024 fixava a multa em R\$ 200,00 com a divisão de 1/3 para cada ente (Laboral, Patronal e Trabalhador).

A pretensão do Suscitante de elevar a multa em 150% e excluir a entidade patronal da destinação dos valores não encontra amparo fático ou jurídico fundamentado na peça inicial.

Todavia, a destinação da multa há de ser melhor resolvida, na medida em que não faz sentido que, no caso de descumprimento por parte da empresa, ainda assim, o sindicato patronal se beneficie da multa a ser recolhida.

Destarte, impõe-se a adequação da redação, identificando-se devidamente os infratores e a destinação da multa a ser recolhida.

A adoção da redação ora proposta garante o equilíbrio e evita o enriquecimento sem causa de qualquer das partes, mantendo o caráter punitivo original.

Assim, **defiro parcialmente** a redação da cláusula nos seguintes termos:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Estabelece-se multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por infração a ser cobrada da parte infratora.

§ 1º - Se a empresa empregadora for a infratora, esse valor deve ser calculado por cláusula descumprida e por empregado prejudicado e será revertido em favor do Sindicato obreiro (50%) e do empregado prejudicado (50%).

§ 2º - Se o Sindicato profissional for o infrator, o valor da multa é integralmente revertido em favor do Sindicato patronal.

§ 3º - O valor estipulado nesta cláusula refere-se a cada cláusula descumprida e a cada empregado prejudicado, sendo exigível apenas após prévia e formal notificação de mora à parte infratora, para que regularize a situação no prazo de 10 (dez) dias.

§ 4º - A presente penalidade aplica-se exclusivamente a fatos ocorridos a partir da vigência desta norma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DATA COMEMORATIVA



A disparidade é total: o Suscitante pleiteia o reconhecimento formal da data e o fomento institucional à valorização da categoria, enquanto o Suscitado rechaça a cláusula por considerá-la juridicamente estranha ao objeto da negociação coletiva.

O Sindicato suscitante fundamenta-se na preexistência da norma. Alega que a valorização profissional em datas específicas é medida de reconhecimento essencial para uma categoria que atua na linha de frente da saúde pública e privada.

Por outro lado, o Suscitado alega incompetência material do instrumento coletivo para tratar de temas não vinculados a salários, jornadas ou segurança do trabalho. Argumenta que a imposição de realizar eventos gera custos imprecisos e interfere no poder diretivo da empresa.

Sobre o tema, assim se manifestou o Ministério Público do Trabalho:

A análise da controvérsia revela, contudo, que a cláusula possui natureza essencialmente institucional e simbólica, voltada à valorização profissional da categoria representada, sem impor obrigações desproporcionais ou interferir na organização empresarial. Ademais, a previsão normativa não extrapola o âmbito das relações coletivas de trabalho, uma vez que se insere no contexto de reconhecimento e valorização das atividades desempenhadas pelos trabalhadores da categoria.

Ressalte-se, ainda, que se trata de cláusula historicamente prevista nos instrumentos coletivos da categoria, circunstância que recomenda sua preservação em sede de dissídio coletivo, em consonância com a orientação da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de prestigiar a continuidade das cláusulas preexistentes, especialmente quando não se verifica incompatibilidade com a legislação vigente.

Dessa forma, não se constata extrapolação indevida do objeto da negociação coletiva, tratando-se de disposição normativa voltada à valorização da categoria profissional, sem impacto significativo nas obrigações empresariais.

Assim, entende-se que a cláusula deve ser mantida nos termos propostos pelo sindicato suscitante.

Vejamos:

A proposição do Suscitante (Laboral) deve se parcialmente mantida.

De fato, trata-se de cláusula preexistente, encontrando expressa redação na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2023/2024, configura um elemento de suma importância. O Art. 114, § 2º, da Constituição Federal, ao estabelecer os limites da atuação da Justiça do Trabalho, impõe o dever de observância e respeito às condições previamente convencionadas em instrumentos normativos, promovendo, assim, a segurança jurídica e a estabilidade das relações coletivas de trabalho.

Ademais, a instituição do "Dia do Enfermeiro" remonta a um marco histórico e normativo significativo, consolidado pelo Decreto nº 2.956, de 10 de agosto de 1938. Tal



dispositivo legal, em seu artigo único, determina expressamente a celebração da data em 12 de maio, com a devida homenagem à memória de Ana Neri, medida que, por sua natureza, transcende o mero reconhecimento e se insere no campo da valorização histórica e profissional.

Nesse contexto, é inconteste que cláusulas de caráter social e comemorativo, como a que institui o dia dedicado à enfermagem, integram o patrimônio normativo de uma categoria profissional. Tais disposições visam, primordialmente, ao fomento do bem-estar e à preservação da saúde mental dos trabalhadores, mediante o reconhecimento e a valorização de suas atividades. Portanto, a sua simples manutenção, em si, não encerra qualquer ilegalidade ou vício que justifique sua extirpação.

Entretanto, a análise aprofundada revela uma distinção crucial entre a natureza da cláusula e as obrigações dela decorrentes. Embora a comemoração da data seja juridicamente válida e culturalmente relevante, a imposição de despesas, mesmo que sob o manto de uma sentença normativa, pode gerar desequilíbrios e insegurança na previsibilidade orçamentária das empresas. A rigor, o estabelecimento de obrigações pecuniárias ou que impliquem custos diretos para os empregadores deve, em regra, ser fruto de negociação coletiva livre e voluntária entre as partes, dada a especificidade e a potencial onerosidade envolvida. A matéria, pois, encontra seu fundamento precípua na autonomia da vontade coletiva e na capacidade de pactuação entre empregados e empregadores.

Diante do exposto, **defiro parcialmente** a pretensão, nos exatos termos a seguir delineados, a fim de conciliar a validade da data comemorativa:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DATA COMEMORATIVA

Fica instituído o dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro, devendo as empresas divulgarem esta data, visando a valorização do profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIDEOMONITORAMENTO

A disparidade é radical: o Suscitante busca garantir a proteção da intimidade do trabalhador e o dever de transparência sobre a vigilância eletrônica; o Suscitado recusa a validade jurídica da cláusula, considerando-a uma invasão na gestão administrativa e de segurança da empresa.

O Sindicato suscitante invoca a preexistência da norma e a necessidade de preservar a dignidade e a privacidade do enfermeiro em locais de repouso e higiene.



O suscitado alega incompetência do instrumento coletivo para tratar do tema, afirmando que a instalação de câmeras é matéria de segurança institucional e poder diretivo, não se enquadrando como condição de trabalho passível de sentença normativa.

Vejamos:

A proposição do Suscitante (Laboral) deve ser acolhida integralmente.

O argumento de defesa é a preexistência, uma vez que a cláusula consta *ipsis litteris* na CCT 2023/2024. Pelo comando do Art. 114, § 2º da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho deve manter as condições anteriormente pactuadas.

Ainda que não fosse preexistente, a cláusula encontra suporte no Art. 5º, inciso X, da CF/88 (proteção à intimidade). O monitoramento em vestiários e banheiros é considerado abuso de direito e dano moral *in re ipsa* pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Estabelecer o dever de aviso prévio é medida de boa-fé e transparência que não anula o poder de vigilância, mas o humaniza.

Defiro a redação clausular, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA -
VIDEOMONITORAMENTO**

As empresas que utilizarem sistemas de videomonitoramento deverão informar previamente aos seus empregados sobre a existência e localização das câmeras de vigilância. Fica terminantemente proibida a instalação de equipamentos de filmagem em vestiários, banheiros, salas de repouso e demais dependências destinadas à privacidade individual dos trabalhadores.

CLÁUSULAS INCONTROVERSAS

Verifica-se a inexistência de lide ou controvérsia entre as entidades sindicais quanto às seguintes cláusulas propostas na exordial: **2ª** (Abrangência), **7ª** (Fornecimento de Recibos), **8ª** (Descontos Autorizados), **10ª** (Adicional Noturno), **11ª** (Adicional de Insalubridade), **12ª** (Vale Transporte), **13ª** (Leito Hospitalar), **14ª** (Plano de Saúde), **19ª** (Contrato por Prazo Determinado), **20ª** (Indenização adicional) **21ª** (Aviso Prévio), **22ª** (Aproveitamento Interno), **24ª** (Aumento e Redução da Jornada de Trabalho), **25ª** (Banco de Horas), **26ª** (Permuta de Plantão), **27ª** (folgas compensatórias) **28ª** (Licença para levar filho ao médico), **29ª** (Intervalos para Descanso), **30ª** (Trabalho aos Domingos e



Feritados), **31^a** (Controle da Jornada de Trabalho), **32^a** (Ausências Legais), **33^a** (Funcionária Lactante e Intervalo para Amamentação), **36^a** (Aceitação de Atestados Médicos), **37^a** (Comunicação de Acidente de Trabalho), **41^a** (Contribuição Assistencial Patronal), **44^a** (Participação do Sindicato em Acordos e Convenções), **45^a** (Aplicação do Instrumento Coletivo), **47^a** (Renovação) e **48^a** (Licença Paternidade).

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

"CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:

A presente sentença normativa abrangerá a(s) categoria(s) Profissionais Enfermeiros, com abrangência territorial em Água Doce do Norte/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guarapari/ES, Ibirapu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra /ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte /ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã /ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério /ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES."

CLÁUSULA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados:

- a) Demonstrativos salariais (contracheques), contendo inclusive o valor do recolhimento do FGTS, em até 24 (vinte e quatro) horas após a data do efetivo pagamento:*
- b) Recibo de qualquer outro ato pertinente ao contrato de trabalho.*



§ 1º A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contracheques) caso disponibilize aos seus empregados, meio eletrônico/informatizado, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção de impressão.

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS

O Empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;*
- b) Adiantamentos;*
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;*
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões 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.*
- j) Dedução de valores previstos nesta norma coletiva*

§ 1º - Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, os seus dependentes como beneficiados.

§ 2º - O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, em comum acordo entre as partes ou a critério do Empregador.

§ 3º - O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total bruto da rescisão contratual, ressalvando-se o inciso letra "a", que será limitado



na forma do parágrafo quinto do artigo 477 da CLT, bem como, a totalidade dos adiantamentos (inciso letra "b").

§ 4º - 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 dele, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

§ 5º - Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material de uso profissional, como materiais necessários para a sua atividade, postos sob a sua responsabilidade, ficam autorizados a descontar na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do material, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, ressalvando a depreciação natural do equipamento, observando o disposto no inciso letra "a".

§ 6º - O Empregador deverá repassar em favor da instituição financeira, os empréstimos bancários referidos na letra "f" desta cláusula, decorrentes das obrigações de responsabilidade do empregado e oriundas de convênios firmados entre o funcionário e com a anuência da empresa e do sindicato laboral, (SINDENFERMEIROS), nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

§ 7º - Os Convênios firmados, inclusive os renováveis ou prorrogáveis em vigor, firmados pelo Empregador com instituições financeiras para concessão de empréstimos ao empregado, deverão ter anuência do sindicato profissional na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

§ 8º - Fica estabelecido que o limite de endividamento do colaborador que usufrua dos convênios ou benefícios firmados pela entidade profissional, patronal e seu empregador será de 30% (trinta por cento) do seu salário líquido, sendo percentual acima deste valor, o empregado assume diretamente ao empregador um compromisso sobre o restante da dívida existente.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado no período entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte, exclusivamente, assim entendido o trabalho noturno, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna efetivamente trabalhada, no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte.



§ 1º - Os empregados que trabalharem em jornada que compreenda labor em horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre o salário base, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial, multiplicado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas no período das 22h00 às 05h00, não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas. Os empregados que trabalharem em jornada com horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas.

§ 2º - Para aqueles que trabalham em qualquer jornada compreendida no período das 19h00 às 07h00, incluindo a jornada 12x60, o adicional noturno e a hora ficta estarão compreendidas exclusivamente no período compreendido entre 22:00 e 05:00, não havendo extensão para além das 05:00.

§ 3º - A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

§ 1º - A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-á através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho.

§ 2º - O laudo elaborado para risco biológico, em razão da sua especificidade, deverá ser realizado exclusivamente por Médico do Trabalho.

§ 3º - A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

§ 4º - O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, e nele já incluído os repousos.

§ 5º - O adicional de insalubridade em grau máximo será devido para aqueles empregados que trabalharem em ambiente hospitalar e que



tenham contato permanente e contínuo com paciente tratado em ISOLAMENTO, portador de doença infectocontagiosa que possam ser transmitidas por meio de gotículas ou aerossóis. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosas ensejará direito a insalubridade em grau médio.

§ 6º - Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, não necessitará de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

§ 7º - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LEITO HOSPITALAR

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LEITO HOSPITALAR

As empresas que possuírem leitos-hospitalares poderão atender gratuitamente aos seus empregados enquanto vigente o contrato de trabalho, excluindo-se desse atendimento os períodos de afastamento ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive nas situações de cirurgias não eletivas e emergenciais, cujo atendimento estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa. Este atendimento vigorará até o limite máximo de 90 (noventa) dias do início do afastamento ou suspensão do contrato de trabalho. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

§ 1º - Os novos empregados admitidos somente terão direito ao benefício do leito hospitalar após 180 dias da admissão, não tendo direito ao atendimento mesmo em situações de urgência e emergência antes desse prazo.

§ 2º - 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.

§ 3º - Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados opção de participação em plano de saúde, conforme previsto na Cláusula Plano de Saúde.

§ 4º - Este benefício não se estenderá aos funcionários que estiverem com os contratos de trabalho suspenso, incluindo aqueles afastados pelo INSS e ou aposentados e estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa.

§ 5º - Este benefício será feito, exclusivamente, com internação hospitalar em enfermaria e o atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa

§ 6º - O benefício desta cláusula não inclui exames e procedimentos que visem a realização ou em decorrência de procedimentos estéticos, de procedimentos de controle de natalidade e fertilização, bem como, não inclui o custeio medicamentos, exceto em caso de internações;

§ 7º - O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

§ 8º - O atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE



a redação:

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro**

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas podem optar em substituir a obrigação constante na cláusula LEITO HOSPITALAR, bastando ofertar a contratação do Plano de saúde para os empregados ativos, que estejam recebendo remuneração diretamente da empresa, firmando convênio com plano de saúde empresarial, com cobertura mínima para internação hospitalar em enfermaria, podendo ser participativo, mas contribuindo com uma ajuda de custo (subsídio) sobre o valor fixo da mensalidade do titular, no percentual mínimo de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 1º - Os novos empregados admitidos somente terão direito ao benefício do plano de saúde após 180 dias da data da admissão, não tendo direito ao atendimento mesmo em situações de urgência e emergência antes desse prazo.

§ 2º - O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes, sendo facultativa a adesão pelo empregado ao plano escolhido pela empresa, devendo manifestar-se por escrito seu interesse em aderir aos benefícios previstos nesta cláusula.

§ 3º - Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Operadoras de Plano de saúde, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Plano de saúde com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

§ 4º - A inclusão de dependentes, no Plano de saúde mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a Operadora do Plano de saúde contratada e desde que o valor de sua manutenção e coparticipação (mensalidade e demais despesas) de responsabilidade do empregado, independente ao percentual sobre o seu salário.

§ 5º - Os empregados incluídos no plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 90 (noventa) dias não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente junto a Operadora do Plano. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá sua inclusão ser suspensa e após 60 (sessenta) dias de atraso poderá ser cancelada sua inscrição no plano de saúde.

§ 6º - Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.



§ 7º - Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

§ 8º - No caso de aposentados em tempo de serviço ou por invalidez ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, é assegurado ao empregado que tenha contribuído no valor fixo da mensalidade, o direito de manter sua condição de beneficiário, por um período determinado, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora /Plano de saúde, nos novos valores estabelecidos por esta.

§ 9º - O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo anterior será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 10º - Para exercer o direito previsto nos §§ 8º e 9º, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

§ 11º - Em conformidade com o previsto nos §§ 8º e 9º, os empregados optantes permanecerão em plano separado do plano dos empregados ativos, exclusivo para ex-empregados ou aposentados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Em conformidade com a lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica facultado às empresas, a contratação de empregados através de contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º - Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.



§ 2º - Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

§ 3º - O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

§ 4º - A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

§ 5º - Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

§ 6º - São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

§ 7º - O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

§ 8º - As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao publicação desta sentença normativa.

§ 9º - Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) Apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

§ 10º - O empregador efetuará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, no percentual de 0,5% (meio por cento) de sua remuneração, em estabelecimento bancário, com periodicidade de saque semestral.



§ 11º - Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Não houve controvérsia com relação ao teor desta cláusula, a exceção do fato de que houve perda da data-base, o que realmente se deu nestes autos. Assim, para tanto, há de ser considerando o mês de publicação da presente sentença normativa.

Destarte, **defiro** a cláusula com a seguinte redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigentes, ou seja, o empregado que é demitido por iniciativa do Empregador e tem a data de encerramento do seu contrato de trabalho no trintídio que antecede a data base (mês de publicação da sentença normativa) terá direito a esta indenização adicional, equivalente a 1 (um) salário mensal.

§ 1º - O aviso prévio quando indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço, inclusive para efeito do disposto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, para fins de apuração da data do encerramento do contrato de trabalho, o tempo do aviso prévio indenizado é considerado.

§ 2º - Não se enquadra nesta cláusula às rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente à data do término do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Em conformidade com o Art. 487 da CLT fica estabelecida que, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua intenção com a antecedência de 30 (trinta) dias, nos casos de contratos assinados em até 01 (um) ano.



§ 1º - Atendendo o previsto na Lei 12.506 de 2011, fica estabelecido que após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

§ 2º - Em conformidade com os parágrafos 1º e 2º do Art. 487 da CLT, ficam estabelecidos que a falta deste aviso prévio por parte do empregador ou do empregado dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

§ 3º - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

§ 4º - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no parágrafo anterior, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

§ 5º - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

§ 6º - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

§ 7º - Caso o empregador, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

§ 8º - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

§ 9º - O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso seja aceito, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

§ 10º - Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

§ 11º - Se o empregado, durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, afastar-se por doença, os 15 primeiros dias de afastamento correrão normalmente. A contagem do aviso prévio será suspensa somente a partir do 16º dia, quando, então, receberá o benefício previdenciário.

§ 12º - Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 primeiros dias de afastamento por doença resultar período igual



ou superior ao do aviso, este estará totalmente cumprido, sendo devida ao empregado a remuneração correspondente aos dias de aviso, ainda que o afastamento tenha sido superior.

§ 13º - Caso os dias trabalhados, mais os 15 primeiros dias de afastamento por doença não completarem o período do aviso prévio, a contagem do aviso prévio será suspensa no 16º dia e, após a alta médica concedida pela Previdência Social, o empregado retornará à empresa para cumprir o restante do aviso.

§ 14º - A empresa estará permitida a realizar acordo com o seu funcionário, mediante proporcional do aviso prévio, na forma do artigo 484-A da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APROVEITAMENTO INTERNO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APROVEITAMENTO INTERNO

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

§ 1º - 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 piso convencionado, a CARGO DA PROMOÇÃO. Caso o empregado não seja aprovado neste período de experiência, a empresa pode retorná-lo ao cargo anterior, com o retorno do salário do cargo anterior a promoção, sem que isso signifique redução salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordo com seus empregados, com a finalidade de reduzir ou aumentar até o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, a carga horária mensal de trabalho, alterando



proporcionalmente o salário contratado. § 1º - Demais acordos de alteração de carga horária mensal de trabalho que implique em redução salarial deverão ser firmados com a anuência do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O empregador poderá praticar o banco de horas, previsto no Artigo 611-A da CLT e Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas de 12 (doze) meses.

§ 1º - 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 do salário base na data da rescisão.

§ 2º - Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

§ 3º - Não será admitido lançamento no banco de horas de créditos decorrentes de trabalho em dobra de plantões na escala 12 x 60.

§ 4º - A proibição de dobra de plantão nas escalas especiais não será aplicável aos casos definidos nesta cláusula quando houver justificativa fundada em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como, mas não limitados a (i) greves, (ii) paralisação de trânsito, (iii) eventos da natureza que gere dificuldades coletivas de locomoção, (iv) falta não justificada do plantonista, (v) endemias e pandemias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERMUTA DE PLANTÃO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação.



*§ 1º - 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 03 (três) plantões por mês.*

§ 2º - A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

§ 3º - Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, não implicará em nulidade dos regimes especiais de compensação, como o 12x60, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

§ 4º - Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS COMPENSATÓRIAS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro parcialmente** a redação proposta. Apenas foi feita uma adequação com relação ao feriado de Carnaval, substituindo os dias de 2026 pelos dias de 2027 (considerando a vigência da presente sentença normativa):

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS COMPENSATÓRIAS - A empresa deverá conceder à maioria dos seus empregados que trabalham em área administrativa, folgas especiais compensatórias, nas seguintes datas:

a) Dia 24 de dezembro;

b) 08, 09 e 10 de fevereiro de 2027 (carnaval).

c) Dia 31 de dezembro;

d) 04/06/2026 (Corpus Christi).

§ 1º - A empresa organizará escala para que o maior número possível de empregados possa folgar nestas datas, devendo trabalhar apenas o mínimo de empregados necessário ao funcionamento dos serviços inadiáveis.

§ 2º - Estas folgas serão compensadas pelos empregados, através do Banco de Horas.



§ 3º - É facultado a empresa antecipar feriados não religiosos, notificando o empregado, por meio escrito ou eletrônico, inclusive via WhatsApp, no prazo de 48 horas, indicando quais seriam esses feriados, podendo ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas.

§ 4º - A antecipação dos feriados religiosos dependerá de concordância, por escrito, mediante acordo individual, por parte do empregado."

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA LEVAR O 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 horas. § 1º - A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência".

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Os empregados que trabalham em jornada diária superior a 6 (seis) horas, terão direito a um intervalo para descanso ou alimentação de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e no máximo de 2 (duas) horas, a critério do empregador. § 1º - Em consonância com o § 2º do Art. 71 da CLT, todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:



CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

De acordo com a lei 605/49, será assegurado a todo empregado, exceto para as jornadas especiais de compensação (como a 12x60), um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

§ 1º - O período trabalhado em domingos e feriados, quando não compensados por outro dia de repouso dentro do prazo de até 15 (quinze) dias, será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensado em regime de banco de horas.

§ 2º - Nos casos daqueles que laboram em jornadas especiais 12x60 hs, o descanso semanal remunerado (domingo) e descanso em feriados não são remunerados com o adicional de 100% e nem em dobro, uma vez que estes já estão abrangidos pela remuneração mensal contratada contida na escala especial.

§ 3º - Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, de acordo com o artigo sexto da lei 605.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 373/2011.

§ 1º - A empresa irá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

§ 2º - O sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;*
- b) Marcação automática do ponto;*
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de jornada; e*



d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 3º - Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico deverá:

a) estar disponíveis no local de trabalho;

b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e

c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 4º - Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos

§ 5º - As empresas poderão adotar não só sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, como também autorizadas a adotar o sistema de controle de ponto por exceção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nas situações previstas no Art. 473 da CLT, sendo que em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, fica estendido para até 3 (três) dias consecutivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNCIONÁRIA LACTANTE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNCIONÁRIA LACTANTE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO



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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente do trabalho deverá comunicar por escrito 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SINDHES - Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo, não filiadas ao sindicato, ficam obrigadas ao pagamento de valor fixo, por ano, conforme Tema 935, STF, que assegurou o direito de cobrança desta Contribuição a todas as empresas da categoria representada por este Sindicato Patronal. A Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula tem como natureza o financiamento das atividades do Sindicato Patronal relativas à realização de negociações, convenções coletivas e custeio.

§ 1º - O Sindicato Patronal e/ou a Fenaess e/ou a CNSaúde realizarão a cobrança da Contribuição Assistencial conjuntamente tomando como parâmetro financeiro os seguintes valores:

I. R\$ 1.000,00 (um mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Consultório para assistência à saúde humana com até dois profissionais habilitados.

II. R\$ 3.000,00 (três mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Clínicas para assistência à saúde humana de qualquer natureza, incluindo, mas não limitado a clínicas populares.

III. R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Hospitais ou clínicas para assistência à saúde humana, com unidade de internamento, incluindo Day Hospital, além das demais não enquadradas nos incisos I e II.

§ 2º - O Sindicato Patronal, signatário do presente instrumento, assegura as empresas o direito de oposição garantido pelo Supremo Tribunal Federal. Este direito de oposição poderá ser exercido no prazo máximo de 15 (quinze), cuja contagem se inicia no primeiro dia útil



após a publicação desta sentença normativa, e só poderá ser exercida cumprindo a regra do § 3º.

§ 3º - O exercício do direito de oposição será efetuado exclusivamente através de preenchimento completo de formulário eletrônico disponibilizado, estritamente no período de seu exercício, através do endereço eletrônico: <https://sindhés.org.br/formulario-oposicao>.

§ 4º - O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal no prazo estipulado decorrerá a incidência de multa de 2% sobre o valor devido sem qualquer desconto e juro de 1% ao mês, pro rata die. § 5º - O vencimento da Contribuição Assistencial Patronal será a data de 30 dias após o registro desta norma.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Esta sentença normativa não terá vigência para as Empresas abrangidas por Acordo Coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RENOVAÇÃO



Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RENOVAÇÃO

Visando estabelecer Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato profissional se compromete em encaminhar, ao Sindicato patronal, em até 60 dias antes do término da vigência da presente sentença normativa, proposta contendo as reivindicações da categoria profissional. § 1º - Recebida a proposta encaminhada pelo sindicato profissional, o SINDHES deverá responder em até 20 (vinte) dias, dando continuidade nas negociações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

Não tendo havido controvérsia com relação ao teor desta cláusula, **defiro** a redação:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado enfermeiro contratado por empregador filiado ao Programa Empresa Cidadã, terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração. Nas demais empresas, não participantes deste programa, aplica-se o previsto na legislação.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O presente Dissídio Coletivo foi ajuizado na vigência da Lei n. 13.467/17.

Por certo, em julgamentos anteriores, este e. Tribunal Pleno já se posicionou pela impossibilidade de fixação de honorários de advogado quando extinto sem resolução do mérito o Dissídio Coletivo, por ausência de sucumbência.



Todavia, de acordo com o atual entendimento da SDC do TST, não de ser fixados honorários de advogado em dissídio coletivo de natureza econômica, observando-se o princípio da causalidade:

"(...) 6 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM DISSÍDIO COLETIVO . CABIMENTO. VALOR DA CONDENAÇÃO. RAZOABILIDADE. 6 .1 - Ressalvado o entendimento pessoal desta Relatora, prevalece no TST o entendimento de que é cabível a condenação em honorários advocatícios nos dissídios coletivos ajuizados após a entrada em vigor do art. 791-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017. Precedentes . 6.2 - Logo, considerando que o presente dissídio coletivo foi ajuizado em 13/8/2021, já na vigência da sobredita Lei 13.467/2017, é impositiva a condenação da suscitada ao pagamento da verba honorária. 6 .3 - Quanto ao valor dos honorários, o caput do art. 791-A da CLT estabelece um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) e um máximo 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. 6.4 - Por sua vez, o § 2º daquele mesmo dispositivo estipula alguns parâmetros a serem avaliados pelo juiz no momento da fixação da verba, a saber: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; e IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço . 6.5 - No caso, levando-se em consideração os aspectos mencionados no art. 791-A da CLT, revela-se justo e razoável a fixação de honorários advocatícios em 10% (dez por cento) sobre o valor atualizado da causa, na forma deferida pelo TRT. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TST - ROT: 10033887720215020000, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 21/11/2022, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/11/2022)

"(...) 4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS. MODIFICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. O entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido de ser incabível, nos dissídios coletivos, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, pela interpretação do item III da Súmula nº 219 do TST. Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, ao incluir o art. 791-A da CLT, objetivou uniformizar os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, não fazendo nenhuma distinção entre as ações individuais e coletivas para fins da incidência da referida verba, concedendo, também, à Justiça Trabalhista, o mesmo tratamento jurídico atribuído aos demais ramos do Poder Judiciário, nos quais incide o princípio da causalidade para regular a condenação em honorários de sucumbência. Como é cediço, de acordo com esse princípio, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deve ser responsabilizado pelos encargos processuais sucumbenciais, ainda que tenha atuado pautado pelo princípio da boa-fé, o que deve ocorrer mesmo no caso dos dissídios coletivos, apesar das peculiaridades que esse tipo de ação apresenta em relação às demais ações trabalhistas. O fato é que o acolhimento desses fundamentos, pela maioria dos membros desta Seção Especializada, modifica, de forma substancial, a jurisprudência até então dominante, passando-se a considerar cabível a condenação dos honorários advocatícios sucumbenciais nos processos de dissídio coletivo, ajuizados após o advento da Lei nº 13.467/2017. (...) (" (RO-1000665-90.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 30/11/2020 - grifo não original).

RECURSO ORDINÁRIO. CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . POSSIBILIDADE. VALOR DA CAUSA CONSIDERADO MÓDICO. FIXAÇÃO DA VERBA HONORÁRIA POR APRECIÇÃO EQUITATIVA. ARTIGOS 85, § 8º, DO CPC E 791-A, § 2º, DA CLT . PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em definir o cabimento de honorários de sucumbência em sede de dissídio coletivo após a entrada em vigor da Lei no 13.467 /2017, por meio da qual foi inserido o artigo 791-A na CLT, autorizando a condenação em honorários de sucumbência nesta Justiça Especializada. A teor do preceito inserto no artigo acima mencionado, foi autorizada a condenação de honorários de sucumbência nas ações de competência desta Justiça Especializada, sejam elas



individuais ou coletivas, tendo em vista que não houve previsão de qualquer exceção à incidência da aludida norma . É inequívoco que os dissídios coletivos possuem peculiaridades que os distinguem das demais ações judiciais, tal como o do caso em julgamento, em que se destina a proceder à interpretação de normas autônomas ou heterônomas particulares da categoria profissional ou econômica. Não se pode olvidar, todavia, que, mesmo nos dissídios coletivos, a submissão da pretensão ao exame do Poder Judiciário cria encargos processuais sucumbenciais, de modo que, nada mais justo que a responsabilidade pelo pagamento dos custos seja atribuída àquele que deu causa à sua instauração, de acordo com o princípio da causalidade. Segundo este princípio, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deverá ser responsabilizado pelos encargos processuais sucumbenciais, ainda que tenha atuado pautado pela boa-fé. Nesse contexto, a teoria da causalidade passou a ser invocada ante a constatação de que a invocação indiscriminada do princípio da sucumbência causava injustiças, na medida em que nem sempre é a parte vencida que dá causa ao ajuizamento da demanda . O princípio da causalidade, portanto, mostra-se mais abrangente que o princípio da sucumbência, além de ser mais coerente do que este na distribuição dos encargos processuais, porquanto possibilita que os ônus sejam assumidos por aqueles que, efetivamente, deram causa ao ajuizamento da ação. Consta-se, ainda, que não há qualquer incompatibilidade na aplicação do princípio da causalidade em sede de dissídio coletivo. Cumpre destacar que as normas que regulam o microsistema de tutela metaindividual preveem a isenção, inclusive, do pagamento de custas processuais, no caso de não restar evidenciada a má-fé processual da associação autora. Ocorre que, em sede de dissídio coletivo, referidas normas não são aplicáveis para isentar a entidade sindical ao pagamento de custas, razão pela qual não se justifica a sua aplicação apenas para afastar a condenação em honorários de sucumbência . Por fim, impende registrar que esta Seção, em 16.11.2020, por ocasião do julgamento do RO-314-31.2018 .5.13.0000 e do RO-1000665-90.2018 .5.02.0000, reconheceu a possibilidade de condenação de honorários de sucumbência em sede de dissídios coletivos. Nesse contexto, merece ser reformado o v . acórdão regional, na medida em que devida a condenação do sindicato profissional ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, cujo critério para fixação do montante tem amparo no artigo 85, § 8º, do CPC. Isso porque, no presente caso, o valor atribuído à causa é considerado módico (R\$ 500,00 - quinhentos reais), razão pela qual a definição da verba honorária é estabelecida por apreciação equitativa. Com respaldo, pois, nos parâmetros previstos no artigo 791-A, § 2º, da CLT, fixam-se os honorários advocatícios sucumbenciais, a encargo do sindicato profissional, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) . Recurso ordinário de que se conhece e ao qual se dá provimento. (TST - ROT: 0001894-79.2022.5 .05.0000, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 20 /11/2023, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 29/11/2023 - grifo não original)

Assim, com fulcro nos julgados da SDC do TST, impõe-se a condenação do Sindicato suscitado ao pagamento de honorários de advogado, na medida em que foi ele quem deu causa ao ajuizamento do presente Dissídio Coletivo de natureza econômica, diante da postura apurada na fase pré-processual.

Considerando-se o trabalho técnico realizado, a natureza, o tempo, o grau de complexidade da causa, assim como as disposições do art. 791-A, caput e §2º, da CLT, e os §2º e §8º ("Nas causas em que for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo, o juiz fixará o valor dos honorários por apreciação equitativa, observando o disposto nos incisos do § 2º."), do art. 85 do CPC, **fixo honorários em favor do causídico do Sindicato suscitante, no valor de R\$9.000,00 (nove mil reais).**

Custas, pelo suscitado, no valor de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$60.000,00.



ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na 5ª Sessão Ordinária Presencial do Tribunal Pleno, realizada em 6/5/2026, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Daniele Corrêa Santa Catarina, Valério Soares Heringer e Valdir Donizetti Caixeta, por videoconferência, e dos Juízes Convocados Luís Cláudio dos Santos Branco e Fátima Gomes Ferreira, presente o douto representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador José Pedro dos Reis, por unanimidade, rejeitar as preliminares e admitir o presente dissídio coletivo de natureza econômica; e acolher a prejudicial para declarar a perda da data-base; no mérito, indeferir a cláusula 6ª; deferir as cláusulas 1ª, 2ª, 7ª, 8ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 15ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 36ª, 37ª, 39ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª, 45ª, 47ª, 48ª e 51ª; e deferir parcialmente as cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 9ª, 16ª, 17ª, 27ª, 34ª, 35ª, 38ª, 40ª e 50ª; por maioria, deferir parcialmente a cláusula 46ª; nos termos da fundamentação supra. Fixar honorários em favor do causídico do Sindicato suscitante no valor de R\$9.000,00 (nove mil reais). Custas, pelo suscitado, no valor de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$60.000,00 (sessenta mil reais).

Vencida da Juíza Convocada Fátima Gomes Ferreira, que mantinha a redação da cláusula 46ª prevista na CCT anterior.

Suspeição da Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco.

Sustentação oral do Dr. Gustavo Miguez Costa, pelo suscitado.

WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI
Desembargadora Relatora

VOTOS



Assinado eletronicamente por: WANDA LUCIA COSTA LEITE FRANCA DECUZZI - 12/05/2026 17:51:21 - 7404f85
<https://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26042413340304000000027357062>
Número do processo: 0002431-37.2025.5.17.0000
Número do documento: 26042413340304000000027357062
ID. 7404f85 - Pág. 85

