



DISSÍDIO COLETIVO (987)

PROCESSO Nº 0000422-88.2014.5.17.0000

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS SERVIÇOS SAÚDE SUL DO ESTADO ESPÍRITO SANTO

RELATOR: DESEMBARGADOR LINO FARIA PETELINKAR

EMENTA

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO. AUSÊNCIA DE MÚTUO ACORDO. A exigência de comum acordo para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXV, da CF/88).

RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos os presentes autos de **DISSÍDIO COLETIVO (987)**, sendo partes as acima citadas.

Trata-se de Dissídio Coletivo de natureza econômica ajuizado, em 28/11/2014, pelo SINDIENFERMEIROS - Sindicato dos Enfermeiros no Estado do Espírito Santo, em face do SINDSUL - Sindicato dos Estabelecimentos de Serviço de Saúde do Sul do Estado do Espírito Santo, pretendendo o estabelecimento de normas e condições para os trabalhadores de sua categoria na base territorial do ente patronal.

Em audiência realizada pelo Exmo Desembargador Vice-Presidente do TRT da 17ª Região, restaram infrutíferas as tentativas de conciliação.

O suscitado ofertou contestação, com documentos, arguindo as seguintes

prejudiciais e preliminares: a) prescrição parcial; b) ausência de pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo, por ausência de mútuo acordo; c) vício de validade das assembleias; d) não esgotamento das negociações; No mérito, refuta as cláusulas do dissídio, uma a uma.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, oficiando pela rejeição de todas as preliminares; quanto ao mérito, pugna pelo parcial provimento do presente dissídio.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

2.1 - PRELIMINARES

2.1.1 - NÃO ESGOTAMENTO DA NEGOCIAÇÃO ENTRE AS PARTES- PRELIMINAR ARGUIDA PELO SUSCITADO

O suscitado pretende a extinção do processo sem resolução de mérito, por ausência de pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo, argumentando que não foi esgotada a negociação entre as partes, pois o sindicato dos trabalhadores se apressou na instauração da instância.

Pois bem.

De fato, a tentativa de negociação coletiva e sua respectiva recusa são pressupostos processuais indispensáveis à propositura da presente demanda, conforme exposto no art. 114, § 1º e § 2º, da CF/88, a saber:

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

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

No caso dos autos, foi demonstrada a existência de duas reuniões entre as partes, bem como inúmeras trocas de propostas e contrapropostas, permanecendo a divergência em relação ao percentual de reajuste salarial e base de cálculo do adicional de insalubridade.

A ausência de consenso em audiência judicial apenas comprovou a ausência de esgotamento do processo negocial entre os atores sociais.

Ante o exposto, rejeita-se a preliminar.

2.1.2 - AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO. AUSÊNCIA DE MÚTUO ACORDO. ART. 114, § 2º DA CLT.

O suscitado levanta a presente preliminar, sustentando que a EC/45 criou a condição do mútuo acordo como pressuposto do ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, conforme nova redação atribuída ao art. 114 § 2º, da CLT.

Sustenta que não consente com a presente lide, manifestando tal fato expressamente em sua contestação, o que implica necessariamente na extinção do processo sem resolução de mérito, por ausência de pressuposto processual.

Pois bem.

Entendo que a exigência de comum acordo para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXV, da CF/88). A esse respeito, colha-se o seguinte aresto jurisprudencial:

EMENTA DA AUSÊNCIA DO MÚTUO CONSENTIMENTO . O art. 114, §2º, da Carta Magna deve ser interpretado sistematicamente, encarando-se o "comum acordo" como uma faculdade das partes e não como uma exigência sine qua non para o ajuizamento do dissídio, sob pena de se impedir o acesso a justiça quando um dos sindicatos se recusar a negociar e a concordar com a provocação do Poder Judiciário, beneficiando o ente sindical que agiu de forma temerária em detrimento do sindicato interessado na defesa da categoria e na pacificação social.

(DC - 0042500-39.2010.5.17.0000, Relator: Desembargadora Carmen Vilma Garisto, Revisor: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 08/06/2011, Pleno, Data de Publicação: 04/08/2011)

No mesmo sentido é o entendimento do douto representante do Parquet:

Ajuizado o dissídio e realizada audiência de conciliação com a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, também não foi possível a conciliação uma vez que o sindicato patronal não avançou na proposta já apresentada anteriormente.

Então não há que falar em não esgotamento da negociação, na medida em que a intransigência do sindicato patronal, inclusive em juízo, leva-nos a crer que seria inócuo o prosseguimento de negociação ante o impasse claramente mostrado pelos documentos dos autos.

Importante a jurisprudência citada pelo Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novaes nos autos do processo n. 00136.2008.000.17.00-2, que põe pá de cal sobre a questão de Direito.

Por outro lado, a interpretação da norma constitucional deve ter como diretriz os princípios da máxima efetividade e da força normativa da Constituição (CANOTILHO). Admitir a impossibilidade do ajuizamento do dissídio coletivo em razão de mero capricho

de uma das partes implica, sem dúvida, negar vigência ao disposto no art. 8º, III, da CF, que assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, prerrogativa essa que não pode simplesmente ficar submetida ao puro arbítrio da parte contrária, como autêntica condição potestativa, sob pena de restar frustrada sua eficácia. Não bastasse isso, por se tratar de mero parágrafo, o disposto no aludido § 2.º não pode restringir a aplicação da norma contida no caput e incisos do art. 114, da Carta Magna, os quais estabelecem a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de qualquer pretensão decorrente de um conflito de interesses de natureza econômica e social. Aliás o próprio § 2º em comento reforça tal conclusão, quando assinala caber a esta Justiça Especializada decidir o conflito. Não se trata, pois, de mera arbitragem. Assim, a análise interpretativa do mencionado dispositivo constitucional revela que a expressão "comum acordo" constitui mera faculdade das partes, não um pressuposto processual, sendo que a sua ausência não impede o ajuizamento de dissídio coletivo visando a composição de conflito de interesses entre as categorias profissional e econômica interessadas. Preliminar rejeitada. (TRT 15.ª R. -DC 2018-2005-000-15-00-7 - (153/06) - SDC - Rel. Juiz Fernando da Silva Borges - DOESP 01.11.2006 - p. 60).

Portanto, não há necessidade - mas faculdade - do ajuizamento em conjunto do dissídio coletivo.

Rejeita-se a preliminar.

2.1.3 - IRREGULARIDADE NA ASSEMBLEIA

O suscitado sustenta que o suscitante não cumpriu o que dispõe seu estatuto acerca do voto secreto para a instauração da instância, pois não há nos autos prova de que a deliberação assemblear tenha ocorrido com o resguardo da intimidade dos membros da categoria.

Ao estudo.

O estatuto do sindicato profissional prevê em seu artigo 21 certos procedimentos a serem adotados na assembleia geral em face de votações específicas, com a seguinte redação:

ARTIGO 21 - Serão tomadas por escrutínio secreto as deliberações da Assembleia Geral concernente aos seguintes assuntos: a) Eleição de associado (s) para preenchimento dos cargos previstos nestes Estatutos; b) Decisões sobre Impedimento e Perda de Mandado de Diretores; c) Alienação de bens móveis da entidade; d) Deliberações em acordos coletivos;

Evidente que a celebração de acordos coletivos não se confunde com a autorização para a instauração da instância, seja sob o aspecto técnico, seja pelo aspecto teleológico.

Com efeito, a necessidade de escrutínio secreto em face de acordo coletivo visa proteger o empregado face a possíveis retaliações de seu empregador, situação que inexistente na autorização de ajuizamento do dissídio coletivo, pois envolve toda a categoria.

No mesmo sentido o parecer ministerial.

Rejeita-se a preliminar.

2.2 - ADMISSIBILIDADE

Admite-se o presente Dissídio Coletivo de Natureza Econômica, pois presentes os pressupostos legais.

2.3 - PRESCRIÇÃO PARCIAL

O suscitado argui prejudicial de prescrição parcial, a fim de limitar o reajuste inflacionário aos últimos cinco anos que antecedem o ajuizamento da ação.

Pois bem.

O instituto da prescrição reside numa perspectiva de direito subjetivo, no qual há a figura de uma pretensão do autor resistida pelo réu, no que se convencionou denominar lide, aplicando-se a norma jurídica preexistente ao caso concreto levado à apreciação do julgador.

O poder normativo, ao contrário, não aplica a regra jurídica à lide, mas a cria de forma objetiva, inovando o ordenamento jurídico-trabalhista no afã de regular as relações de trabalho em determinada categoria de trabalhadores.

Logo, em processo de criação de normas objetivas não há espaço para se cogitar na existência do fenômeno da prescrição.

Rejeita-se.

2.4 PERDA DA DATA BASE

O suscitado pretende a perda da data-base da categoria profissional, hodiernamente fixada em 1º de novembro, pugnando pela vigência a partir da publicação do julgamento por este E. Regional.

Vejamos.

O parecer lançado pelo Ministério Público do Trabalho examinou com acuidade a questão ora posta em análise, rechaçando os argumentos do suscitado, vejamos:

O suscitante ajuizou protesto para garantia da data-base e teve o seu pedido deferido em 31.10.2014 pela Exma. Desembargadora Vice-Presidente do Tribunal, Ana Paula Tauceda Branco, conforme decisão acostada no Id d8d41c4 e ajuizou este dissídio em 28.11.2014, portanto, dentro do prazo de 30 dias a que alude o § 2º do art. 219 do Regimento Interno do TST, assegurando-se, assim, a data-base de 1º de novembro de 2014.

Adotando os fundamentos do Ministério Público, não há razão para a perda da data-base da categoria.

Com efeito, o ajuizamento de protesto judicial no prazo legal é suficiente para a preservação da data-base, nos termos do Regimento Interno do C. TST.

Ante o exposto, deve a sentença normativa vigorar a partir da 01/11/2014, dia seguinte ao termo final do último instrumento coletivo exibido nos autos, nos moldes do art. 867, b, da CLT.

2.5 -TEORIA DO CONGLOBAMENTO

O suscitado sustenta que os pedidos do suscitante não devem ser admitidos, pois, no seu entender, todas as cláusulas propostas são em favor do sindicato dos trabalhadores ou dos próprios obreiros.

Ao estudo.

O Dissídio Coletivo é oriundo de negociação coletiva fracassada, sendo certo que tal negociação tem como escopo a instituições de melhores condições para os empregados, hipossuficientes da relação de trabalho, até mesmo em atenção ao princípio da vedação ao retrocesso social, conforme se extrai da regra do artigo 611, § 1º, do citado Diploma:

§ 1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Evidentemente que, salvo as hipóteses em que a Constituição Federal permitiu a flexibilização - jornada de trabalho e salários - as condições ajustadas através de negociação coletiva deverão ser benéficas aos trabalhadores. A legalidade ou o cabimento das pretensões são matérias de mérito e serão adiante apreciadas.

Indefere-se.

PASSA-SE À ANÁLISE DAS CLÁUSULAS

2.6 CLÁUSULA 1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2014 a 30 de outubro de 2016, mantida a data-base da categoria em 1º de novembro.

Conforme visto em tópico anterior, a sentença normativa vigorará a partir

de 01/11/2014, dia seguinte ao termo final do último instrumento coletivo exibido nos autos, nos moldes do art. 867, b, da CLT.

No entanto, em relação ao prazo de duração, entendo deva ser de 1 ano, a fim de estimular nova negociação coletiva entre as partes, pois o poder normativo deve ser exercido em situações excepcionais.

Defere-se parcialmente, para fixar a vigência da sentença normativa a partir de 1º de novembro de 2014 a 30 de outubro de 2015.

2.7 CLÁUSULA 2 - ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os profissionais ENFERMEIROS que exercem atividade nos estabelecimentos de serviços de saúde do Sul do Espírito Santo, Privados, Caritativos, Filantrópicos e Clínicas, sindicalizados ou não sindicalizados.

A sentença normativa a ser proferida irá alcançar os profissionais que laboram para o suscitado e aqueles abrangidos pelo suscitante, uma vez que este detém representatividade sobre tais trabalhadores, considerando que a atividade preponderante dos sindicatos convergem.

Defere-se.

2.8 CLÁUSULA 3 - PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL O piso salarial mínimo dos enfermeiros de acordo com a jornada mensal contratual, a partir de 01 de novembro de 2014 serão os seguintes valores: CARGA HORÁRIA 15% 2014 15% 2015 150 R\$2.055,30 R\$ 2.363,60 180 R\$2.466,35 R\$2.836,30 200 R\$2.740,39 R\$3.151,45 220 R\$3.014,44 R\$3.466,60

Não é possível a fixação de um piso salarial por meio de sentença normativa, o que afrontaria os mais comezinhos princípios jurídicos, importando em indevida interferência do Estado nas relações coletivas de trabalho.

No entanto, a convenção coletiva anterior dispunha de pisos salariais, sendo viável mantê-los acrescidos do reajuste salarial a ser analisado na cláusula seguinte.

Ante o exposto, defere-se parcialmente a cláusula, nos termos da fundamentação supra, reajustando-se os pisos salariais previstos na cláusula 3ª da CCT 2012/2014, pelo mesmo índice a ser considerado para fins de reajuste salarial, ou seja 8,34%.

2.9 CLÁUSULA 4 - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão em 01 de Novembro de 2014, os salários dos enfermeiros em 61,859% incidentes sobre os salários de 30/10/2013. Sendo 46,859% em 01/11/2014 e

15% em 01.11.2015.

Na assentada de conciliação, o suscitado afirmou que o máximo de reajuste que pode oferecer é de 6,5%, diante da situação de precariedade econômica vivida pelos hospitais da região sul do estado, compostos majoritariamente de instituições filantrópicas que atendem exclusivamente ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Contudo, não há se confundir o reajuste salarial com a recomposição inflacionária, pois esta visa tão somente manter o poder aquisitivo dos salários.

O índice do INPC (inflação) acumulado dos últimos 12 (doze) meses anteriores à data-base (01.11.2014) foi na ordem de 6,34%.

Por outro lado, não se olvida a caótica situação da grande maioria dos hospitais representados pelo suscitado e a retração econômica atualmente vivenciada, com o atraso no repasse de verbas para o SUS e diminuição da demanda interna.

Dito isso, entendo que o reajuste deve ocorrer na ordem de 2%, o qual, somado à inflação do período, totaliza 8,34%, para vigência entre 01/11/2014 a 31/10/2015.

Defere-se parcialmente, para fixar o reajuste total em 8,34%, com vigência a partir entre 01/11/2014.

2.10 CLÁUSULA 5 - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA

CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA. As empresas concederão remuneração superior aos demais enfermeiros do serviço em no mínimo 30% (trinta por cento) do salário base, para os cargos de responsável técnico, gerência e ou coordenação dos serviços de enfermagem, e 10% quando do exercício de funções além das previstas no cargo contratado.

O tema já consta da Convenção Coletiva anterior, sendo alterado pela proposta do suscitante, sem a concordância do suscitado. Logo, devem permanecer os termos da cláusula registrada na CCT 2012/2014, na esteira do entendimento cristalizado na súmula 277 do C. TST.

Defere-se parcialmente, para manter os termos da cláusula 10ª da CCT 2012/2014, nos seguintes termos:

CLÁUSULA CINCO - GRATIFICAÇÃO DE CHEFIA - O(s) ENFERMEIRO(S) que exercer(em) cargo de chefia e responsabilidade técnica perante o Conselho Regional de Enfermagem, receberá(ão) gratificação no percentual de 30% (trinta por cento) incidente sobre o menor piso salarial para ENFERMEIRO pago pelo estabelecimento de saúde.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Estão desobrigados de pagar a gratificação indicada no caput desta cláusula todos os estabelecimentos de saúde que já pagam

remuneração diferenciada ao(s) ENFERMEIRO(S) que exercem cargo de chefia e/ou responsabilidade técnica.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os Estabelecimentos de Saúde que concederem remuneração diferenciada indicada no parágrafo primeiro desta cláusula, em percentual inferior aquele que foi estipulado no caput ficam obrigados a pagar a diferença.

2.11 CLÁUSULA 6 - ADICIONAL DE HORA EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL HORA EXTRA O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será acrescido do adicional de Cem por cento (100%) sobre o valor da hora normal.

O tema já consta da Convenção Coletiva anterior, sendo alterado pela proposta do suscitante, sem a concordância do suscitado. Logo, devem permanecer os termos da cláusula registrada na CCT 2012/2014, na esteira do entendimento cristalizado na súmula 277 do C. TST:

Defere-se parcialmente, para manter os termos da cláusula 5ª da CCT 2012/2014, nos seguintes termos:

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada, será remunerado com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

2.12 CLÁUSULA 7 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - 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), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), incidente sobre o menor piso salarial do trabalhador. Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho. Parágrafo segundo: A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade. Parágrafo terceiro: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa. Parágrafo quarto: O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

O suscitado não concorda com base de cálculo diversa do salário mínimo para o adicional de insalubridade e a CCT anterior não estabelecia base distinta.

A matéria teve tratamento análogo na cláusula sexta da CCT 2012/2014. Logo, deve ser mantido o menor piso salarial como base de cálculo. Os demais parágrafos, entretanto, merecerem ser rejeitados por regulados pela CLT e NR's.

Considerando que a matéria tem sede legal no artigo 192 da CLT, defere-se parcialmente a cláusula, com a seguinte redação:

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos

pelos Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), incidente sobre o menor piso salarial da categoria.

2.13 CLÁUSULA 8 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações prêmios ou participações nos lucros da empresa. Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho;

Embora existente na norma coletiva anterior, a cláusula se limita a repetir a norma legal.

Indefere-se, pois o tema é já regulado legislativamente, sendo desnecessária a normatização via Dissídio Coletivo.

2.14 CLÁUSULA 9 - VALE TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - 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 enfermeiro, o qual deverá informar e manter atualizado seu endereço no cadastro da empresa. Parágrafo primeiro: O Vale-Transporte será custeado: a) Pelo beneficiário, na parcela equivalente em até seis por cento (6%) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; b) Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior. Parágrafo segundo: O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência/trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do fornecimento de Vale-Transporte. Parágrafo terceiro: Constitui falta grave, passível de demissão por justa causa, a utilização de declaração falsa ou uso de vale transporte diferente do previsto no caput desta cláusula.

Indefere-se, pois o tema é já regulado legislativamente, sendo desnecessária a normatização via Dissídio Coletivo.

2.15 CLÁUSULA 10 - REEMBOLSO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO CRECHE: As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de 20% sobre o salário normativo, até seis anos, sendo ônus do empregado apresentar comprovante do pagamento realizado por cada filho ao setor competente pelo pagamento. Parágrafo único: O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado mediante apresentação do recibo ou nota fiscal de serviços da creche de livre escolha do empregado.

O suscitante pretende o aumento do auxílio-creche para cerca de 20% do salário normativo, ao que se opõe o suscitado.

Diante do que dispõe a súmula 277 do C. TST e do impacto econômico da cláusula social, de bom alvitre manter a redação da cláusula contida na CCT 2012/2014, reajustando-se o

auxílio-creche no mesmo índice do aumento salarial, na ordem de 8,34%, com valor de R\$ 185,26 (cento e oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos)

Defere-se nos termos acima propostos.

2.16 CLÁUSULA 11. MEDICAMENTOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- 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.

Face a idêntica redação de cláusula preexistente, e diante do disposto na súmula 277 do C. TST, defere-se.

2.17 CLÁUSULA 12. RESCISÃO CONTRATUAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL É assegurado a todo empregado demitido, com mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho com a mesma empresa, assistência gratuita na homologação da rescisão contratual, que deverá ser prestada pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o atendimento aos trabalhadores nos seguintes casos: a) Empresa situada em município fora da região da grande Vitória; b) Recusa do sindicato na prestação de assistência; e c) Algum tipo de cobrança ou condição indevida, pelo sindicato, para a prestação de assistência. Parágrafo primeiro: No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou controvérsia, orientando e esclarecendo as partes. Parágrafo segundo: Sob nenhuma circunstância, o assistente poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada quando o empregado com ela concordar, na medida em que essa concordância só vale como quitação relativamente ao exato valor de cada verba especificada no Termo de Rescisão. Parágrafo Terceiro: A Homologação da rescisão do contrato de trabalho terá prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da ocorrência da rescisão. Parágrafo Quarto: As empresas deverão solicitar o agendamento de homologação da rescisão do contrato de trabalho no e-mail (contato@sindienfermeiros.orq.br).

Indefere-se, pois a matéria é regulada pelo artigo 477 da CLT, sendo infensa à normatização através de Dissídio Coletivo.

2.18 CLÁUSULA 13ª. AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO Aplicam-se aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio. Parágrafo primeiro: O aviso prévio será suspenso se, durante seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta. Parágrafo segundo: Fica o empregado dispensado do cumprimento do aviso prévio se o pedido de demissão ocorreu em razão de novo posto de trabalho. Parágrafo terceiro: acordam as partes que não se descontará das verbas rescisórias o valor correspondente ao aviso prévio devido pelo empregado em caso de pedido de demissão.

A matéria teve tratamento análogo na cláusula décima terceira da CCT

2012/2014. Embora parte cláusula repita a normal legal, não há como afastar a norma benéfica ao trabalhador no caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado quando for de seu interesse.

Defere-se.

2.19 CLÁUSULA 14ª - TRABALHADORA GESTANTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHADORA GESTANTE Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após o parto. Parágrafo único: É garantida à trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A matéria teve tratamento análogo na cláusula décima quinta da CCT 2012/2014. Embora parte cláusula repita a normal legal, não há como não se reconhecer vantagens adicionais à gestante.

Defere-se.

2.20 CLÁUSULA 15ª - PERMUTA DE PLANTÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PERMUTA DE PLANTÃO O enfermeiro que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação. Parágrafo primeiro: Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por Permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a no máximo dez por cento (10%) dos plantões mensais. Parágrafo segundo: A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, onze horas consecutivas.

Existe cláusula preexistente, mas o suscitante alterou parte de sua redação, reduzindo de 30% para 10% dos plantões mensais, não se justificando a discordância do suscitado.

Logo, defere-se.

2.21 CLÁUSULA 16. JORNADA 12X36

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12X60 Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 12x60 para os serviços de saúde que necessitem funcionar em regime de turnos. Parágrafo primeiro: A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso. Parágrafo segundo: O empregado que cumprir jornada de trabalho em escalas de 12x60 e faltar ao serviço, terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse. Parágrafo terceiro: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 (trinta) horas semanais, ou 150 (cento e cinquenta) horas mensais. Parágrafo Quarto: Os enfermeiros contratados para jornada de trinta horas semanais, ou seja, diaristas cumprindo seis horas diárias estão sujeitos a cumprir escalas na forma 12/60 independente de alteração contratual, sendo a alteração de acordo com a necessidade do serviço. Parágrafo quinto: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho

12x60, até dois plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho que será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês ou 36 (trinta e seis) horas semanais. Parágrafo sexto: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 02 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 07 (sete) dias corridos do aviso prévio. Parágrafo sétimo: Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não serão remunerados em dobro, salvo as horas que ultrapassarem a jornada normal, que remuneradas na forma de extraordinárias, serão acrescidas do percentual de 100%.

A cláusula é pré-existente e teve sua redação alterada pelo suscitante, o que é oportunamente sustentado pelo suscitado.

Além disso, a matéria foi objeto de exame na AACC nº 000000686.2015.5.17.0000, e teve parte da cláusula anulada pelo E. Tribunal Pleno desta Corte.

No mais, parte dos parágrafos deve ser mantido em atenção ao comando da súmula 277 do C. TST, diante da estipulação em instrumento coletivo pretérito.

Pois bem.

Fica indeferido integralmente o parágrafo segundo, a teor do decidido na ação anulatória.

Indeferido, também, o parágrafo sétimo, apenas em relação aos feriados, atento à decisão tomada na AACC nº 000000686.2015.5.17.0000.

Indeferido o parágrafo quarto, pois não fixado na norma pretérita e por tratar de tema infenso à normatização via sentença coletiva.

Deferidos os parágrafos terceiro, quinto e sexto, bem como o *caput*, face o disposto na súmula 277 do C. TST.

Deferido a parágrafo primeiro, pois didático.

Logo, defere-se parcialmente, com a seguinte redação final:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12X60 Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 12x60 para os serviços de saúde que necessitarem funcionar em regime de turnos.

Parágrafo primeiro: A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso.

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

Parágrafo terceiro: Poderão ser acrescentados na escala de trabalho 12x60, até dois plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho que será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo quarto: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 02 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 07 (sete) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo quinto: Os feriados trabalhados nestes regimes de escala serão remunerados em dobro.

2.22 CLÁUSULA 17ª. BANCO DE HORAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS Ficam todas as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de seis meses para compensação das horas trabalhadas. **Parágrafo Primeiro:** As horas que ultrapassarem a jornada normal, realizadas em domingos e feriados não comporão o banco de horas, devendo ser remuneradas na forma de extraordinárias. **Parágrafo segundo:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária constante do Banco de Horas, as horas não compensadas serão pagas na forma de extraordinárias, com o acréscimo previsto no presente instrumento coletivo.

Diante da decisão do egrégio Tribunal Pleno julgou improcedente o pedido de nulidade da cláusula em exame, nos autos da AACC nº 000000686.2015.5.17.0000, há de ser deferida nos termos da norma precedente.

Isto posto, indefere-se a cláusula como proposta, ficando mantida nos termos da redação anterior, nos seguintes termos:

BANCO DE HORAS - Ficam todas as empresas abrangidas por este dissídio autorizadas a praticar do Banco de Horas, previsto no art. 6º da Lei 9.601 de 21/01/1998, com o prazo máximo de compensação das horas de um ano.

2.23 CLÁUSULA 18. FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS FÉRIAS O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, feriado ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação. Parágrafo único: O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início das mesmas.

O caput da cláusula é preexistente e o suscitado com ele assente, devendo ser mantida a redação.

Por outro lado, o parágrafo único repete texto legal, não merecendo guarida.

Defere-se parcialmente, em relação apenas ao caput da cláusula.

2.24 CLÁUSULA 19ª. ATESTADOS MÉDICOS

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

Defere-se, pois a cláusula é pré-existente e as partes assentem com sua manutenção.

2.25 CLÁUSULA 20ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO As empresas encaminharão ao Sindicato dos enfermeiros, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, cópia da CAT - Comunicação de acidente do trabalho, em se tratando de acidente com afastamento. Parágrafo primeiro: As cópias das CAT poderão ser encaminhadas por meio de fax ao

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

Existe cláusula preexistente, mas o suscitante alterou parte de sua redação, encontrando discordância do suscitado.

Logo, defere-se parcialmente, para manter a redação da cláusula 23ª da CCT anterior, nos seguintes termos:

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

Parágrafo primeiro: As cópias das CAT poderão ser encaminhadas por meio de fax, e-mail ou outro meio ao Sindicato obreiro.

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

2.26 CLÁUSULA 21ª. INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO As empresas entregarão ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL, documentos previamente disponibilizados pelo SINDIENFERMEIROS ao empregador.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa.

Indefere-se.

2.27 CLÁUSULA 22ª. DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS. O empregador, quando tiver mais de dez profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleitos em assembleia geral, compromete-se a liberar o profissional da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa ou empregado. Parágrafo primeiro: Fica condicionada a liberação tratada no caput desta cláusula, que a reunião tenha sido comunicada com antecedência mínima de sete dias pelo sindicato ao empregador. Parágrafo segundo: Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção da mesma e tenha por finalidade distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os enfermeiros empregados, e desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.

Existe cláusula preexistente, mas o suscitante alterou parte de sua redação, encontrando discordância do suscitado.

Logo, defere-se parcialmente, para manter a redação da cláusula 25ª da CCT anterior, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 22ª - DIRIGENTES SINDICAIS. O empregador com mais de vinte profissionais da categoria de enfermeiro, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleitos em assembleia geral, compromete-se a liberar de prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa.

Parágrafo primeiro: Fica condicionada a liberação a um empregado de cada vez e que tenha sido comunicada pelo sindicato, ao empregador, com antecedência mínima de dez dias.

Parágrafo segundo: Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção de cada empresa com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, desde que não causem transtornos nas atividades de trabalho.

2.28 CLÁUSULA 23ª - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO

DIRIGENTE SINDICAL O dirigente sindical, no exercício de suas funções representativas, desde que devidamente identificado, terá acesso às dependências da empresa para manter contato com os trabalhadores representados ou realizar reuniões com os mesmos. Parágrafo Primeiro - O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado pelo seu Secretário Geral à Direção da entidade contendo a pauta de assuntos a serem tratados. Parágrafo Segundo - Recebido ofício do SINDIENFERMEIROS, a entidade terá 15 (quinze) dias para designar, no prazo subsequente de até 30 (trinta) dias, a data e horário - dentro da jornada de trabalho - e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas. Parágrafo Terceiro - Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

Diante disso, e do fato da matéria ser disciplinada no Precedente Normativo 91 do C. TST, **defere-se parcialmente, adotando-se os termos do aludido verbete:**

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL - Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

2.29 CLÁUSULA 24ª - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA As empresas se comprometem a remeter no mês de abril de cada ano ao Sindicato Profissional, por formulário ou correspondência eletrônica, independente de solicitação, relação contendo nome dos enfermeiros, e-mail, endereço e telefone para contato.

A cláusula impõe ônus significativo ao suscitado e, embora aprimore o sistema de comunicação entre os atores sociais, não pode ser objeto de sentença normativa..

Indefere-se.

2.30 CLÁUSULA 25ª - INFORMATIVO SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INFORMATIVO SINDICAL As empresas permitirão a afixação em quadros ou murais internos de fácil observação, avisos e comunicações do sindicato profissional, desde que não contenha conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional. Parágrafo segundo: As empresas deverão dispor

nos quadros de avisos, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia da presente Convenção Coletiva de trabalho.

Conquanto a matéria não tenha sido tratada na CCT anterior, está a mesma em consonância com o entendimento da Corte Superior Trabalhista, consubstanciada no Precedente Normativo n. 104 da SDC.

Defere-se.

2.31 CLÁUSULA 26ª - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES É obrigatória a participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho que envolva a categoria por ele representada, desde que o mesmo não se recuse a participar ou anuir com as decisões aprovadas em assembleia geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT.

Indefere-se, pois se trata de mera repetição de texto legal, artigos 611 e 617 da CLT.

2.32 CLÁUSULA 27ª - PENALIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES Fica convencionada que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias. Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 500,00 (Quinhentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada.

Adoto integralmente os fundamentos do *parquet*:

O suscitante pretende a majoração da penalidade por descumprimento da presente norma coletiva, com o que não concorda o suscitado.

Tal intento somente é possível pela via da negociação coletiva.

Deve, portanto, ser mantida a redação anterior da matéria contida na cláusula 30ª da CCT 2012/2014 de idêntico teor, inclusive com o valor da multa estipulada em R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

Defere-se parcialmente, alterando a redação, parte final, nos seguintes termos: "fica estabelecida uma multa de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), por cláusula

descumprida, a ser paga em favor do destinatário da norma"

2.33 CLÁUSULA 28ª - DESCONTOS AUTORIZADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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, decorrente de dolo ou culpa; b. Adiantamentos; c. Participação em Plano de assistência odontológica ou médico-hospitalar; d. Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartão de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral; e. Seguro de vida ou previdência privada; f. Empréstimos bancários; g. Alimentação subsidiada; h. Mensalidade sindical; i. Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado. **Parágrafo Primeiro:** Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome de seus dependentes beneficiados. **Parágrafo Segundo:** O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, desde que haja prévia concordância do trabalhador. **Parágrafo Terceiro:** O empregador fica autorizado a descontar no termo de rescisão contratual, a totalidade das dívidas do empregado; **Parágrafo Quarto:** Em conformidade com o disposto na alínea a desta cláusula, nas situações em que o empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio do mesmo, desde que apurada a responsabilidade por ter agido por dolo ou culpa, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

Existe cláusula preexistente, mas o suscitante alterou parte de sua redação, encontrando discordância do suscitado.

Logo, defere-se parcialmente, para manter a redação da cláusula 27ª da CCT anterior, nos seguintes termos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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; b. Adiantamentos; c. Participação em Planos médicos, odontológicos e hospitalares; d. Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartão de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral; e. Seguro de vida ou previdência privada; f. Empréstimos bancários; g. Alimentação subsidiada; h. Mensalidade sindical; i. Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for

permitido, o nome de seus dependentes beneficiados.

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

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

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

2.34 CLÁUSULA 29ª - DATA COMEMORATIVA

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

Existe cláusula preexistente, mas o suscitante alterou parte de sua redação, encontrando discordância do suscitado.

Logo, defere-se parcialmente, para manter a redação da cláusula 28ª da CCT anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DATA COMEMORATIVA Fica instituído o dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro. As partes convencionam que referida data será considerada dia normal de trabalho.

2.35 CLÁUSULA 30ª - ESTABILIDADE ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE: ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA: Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros, empregados com tempo de serviço

na mesma instituição há mais de cinco anos e que faltar menos de 12 meses para perceber o benefício de aposentadoria por tempo de serviço, a garantia de emprego e salário contra despedida arbitrária - despedida sem justa causa.

A matéria se encontra regulada no PN 85 - SDC, do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Defere-se.

2.36 CLÁUSULA 31ª. PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA: Para o exercício de funções em que seja exigido do profissional na contratação titulação específica, para além do diploma de graduação em enfermagem, fica assegurado o pagamento do salário no mínimo 20% superior ao salário pago as demais profissionais, de quem não se exige o título de especialista.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa, sendo própria da negociação coletiva.

Indefere-se.

2.37 CLÁUSULA 32ª - UNIFORMES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES - Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R. expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos enfermeiros. Parágrafo Primeiro: Fica entendido por uniforme qualquer vestimenta (jaleco, calça/saia, blusa, sapato) que o empregado tenha que usar no período de trabalho, bem como quando da exigência de cores específicas. Parágrafo Segundo: As empresas se comprometem a fornecer no mínimo dois jogos de uniformes por ano.

A cláusula está disposta no instrumento coletivo pretérito, mas o suscitante acresce dois parágrafos, dos quais discorda o suscitado.

Por ser tema tratado no PN 115 - SDC, do colendo TST, defere-se parcialmente, com a redação do referido verbete.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

2.38 CLÁUSULA 33ª - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para os profissionais enfermeiros, contribuindo com o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do benefício. Parágrafo Primeiro: As empresas que já oferecem planos de saúde em condição mais benéfica ao trabalhador da que consta nesta cláusula, manterão o contrato vigente. Parágrafo Segundo: Será facultativa a adesão pelo trabalhador ao plano oferecido pela empresa.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa, sendo própria da negociação coletiva.

Indefere-se.

2.39 CLÁUSULA 34ª - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO: As empresas propiciarão anualmente aos enfermeiros empregados, a participação de, no mínimo, três cursos ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória à participação do enfermeiro que tenha sido comunicado previamente. Parágrafo único: A empresa poderá proporcionar ao trabalhador incentivo através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado).

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa, sendo própria da negociação coletiva.

Com efeito, há imposição de ônus econômico às empresas representadas

pelo suscitado sem a sua anuência.

Indefere-se.

2.40 CLÁUSULA 35ª - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO As empresas se comprometem a pagar o valor mensal de R\$ 400,00 em cartão alimentação. O benefício do cartão alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Amparo ao Trabalhador) instituídas pela lei 6321/76. Parágrafo Primeiro: As empresas que oferecerem condição mais benéfica ao trabalhador da que consta nesta cláusula, ficam obrigadas a manter o contrato vigente. Parágrafo Segundo: O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa, sendo própria da negociação coletiva.

Com efeito, há imposição de ônus econômico às empresas representadas pelo suscitado sem a sua anuência.

Indefere-se.

2.41 CLÁUSULA 36ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

PESSOAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS: As empresas ficam obrigadas a contratar seguro de vida e acidentes pessoais para os enfermeiros.

Não há norma anterior e o suscitado se opõe.

A matéria, conquanto relevante, não pode ser disposta em sentença normativa, sendo própria da negociação coletiva.

Com efeito, há imposição de ônus econômico às empresas representadas pelo suscitado sem a sua anuência.

Indefere-se.

2.42 CLÁUSULA 37ª - ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA TRIGESIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO: As empresas concederão o percentual de 30% (trinta por cento), a título de adicional noturno, sobre os salários nominais de seus empregados que trabalharem no horário noturno das 22h às 05h. Parágrafo único: Após o cumprimento da jornada noturna, será devido o adicional noturno em razão da prorrogação das horas trabalhada após as 05h.

Não há acordo em relação à inclusão da referida cláusula, e em inexistindo instrumento pretérito a respeito, torna-se inviável a inclusão via sentença normativa, a fim de evitar indevida interferência do Estado na iniciativa privada.

Ademais a matéria está regulada pelo artigo 73 da CLT e súmula 60, II, do colendo TST.

Indefere-se.

2.43 CLÁUSULA 38ª - VIDEO MONITORAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VÍDEO MONITORAMENTO: As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente seus empregados sobre a utilização de câmeras, e adotar medidas que preservem o direito à intimidade. Parágrafo Primeiro: Em caso de falta disciplinar a aplicação de penalidade deverá ser imediata, e de acordo com a gravidade da falta praticada.

O relator indeferia a cláusula com base nos seguintes termos:

Não há acordo em relação à inclusão da referida cláusula, e em inexistindo instrumento pretérito a respeito, torna-se inviável a inclusão via sentença normativa, a fim de evitar indevida interferência do Estado na iniciativa privada.

Com efeito, trata-se de tema sensível, pois importa em certo contingenciamento ao poder disciplinar do empregador, devendo ser objeto de negociação entre as partes.

No entanto, prevaleceu a posição da douta maioria acerca da pertinência da cláusula, face a proteção conferida ao direito de intimidade dos empregados.

Logo, defere-se.

2.43 CLÁUSULA 39ª - DIMENSIONAMENTO DO PESSOAL DE ENFERMAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIMENSIONAMENTO DO

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

Trata-se de cláusula que interfere na gestão das empresas representadas pelo suscitado, sendo certo que a ausência de acordo impede a imposição da cláusula via sentença normativa.

Indefere-se.

2.44 CLÁUSULA 40ª - LICENÇA PATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE: Após o nascimento de seu filho o empregado enfermeiro terá direito a uma licença de 10 (dez) dias, sem prejuízo da remuneração.

Não é possível dilatar o prazo da licença paternidade por meio de sentença normativa, sendo matéria a ser regulada autonomamente.

Indefere-se.

2.45 CLÁUSULA 41ª - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO: Assegura-se o direito a ausência remunerada ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas. Parágrafo Único - Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.

A matéria não encontra normatização autônoma anterior.

No entanto, encontra-se regulada no Precedente Normativo nº 95 da SDC do C. TST, a saber:

95. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante

comprovação no prazo de 48 horas.

Defere-se parcialmente, nos termos da redação do PN mencionado.

2.46 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PEDIDO FORMULADO PELO SUSCITADO EM SUA PEÇA DE DEFESA

O suscitado pretende a condenação do suscitante ao pagamento dos honorários advocatícios.

Pois bem.

As partes foram ambas vencidas no presente Dissídio Coletivo, sendo incabível a condenação do suscitante ao pagamento dos honorários advocatícios pretendidos pelo suscitado.

Indefere-se.

2.47 VIGÊNCIA

Conforme visto anteriormente, a vigência desta sentença normativa é fixada em 1 ano (art. 868, parágrafo único, da CLT), a contar de 01/11/2014, dia seguinte ao termo final do último instrumento coletivo exibido nos autos, nos moldes do art. 867, b, da CLT.

2.48 VALOR DA CAUSA E CUSTAS

Em matéria de Dissídio Coletivo, há ausência de normatização acerca do valor da causa, sendo do suscitante o encargo de sugerir um valor estimado à causa, observando os parâmetros descritos no art. 258, do CPC.

Contudo, o valor final é arbitrado pelo Tribunal, nos precisos termos do art. 789, § 4º, da CLT, a saber:

Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal

Feitas essas considerações, entendo que o valor mais adequado à presente causa é o de R\$ 20.000,00, que ora arbitro, com custas de R\$ 400,00, pro rata, uma vez que ambas as partes foram vencidas nos presentes autos.

A C O R D A M os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na sessão ordinária realizada no dia 22 de julho de 2015, às 14 horas e 45 minutos, sob a Presidência do Exmo. Desembargador José Carlos Rizk, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes, Claudia Cardoso de Souza, Carlos Henrique Bezerra Leite, Jailson Pereira da Silva, Lino Faria Petelinkar, Marcello Maciel Mancilha e da Juíza convocada Sônia das Dores Dionísio, e presente o douto representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. João Hilário Valentim;

por maioria, rejeitar as preliminares e a prejudicial de prescrição parcial; por unanimidade, admitir o dissídio coletivo.

No mérito, por maioria, julgar parcialmente procedente o dissídio coletivo para: deferir as cláusulas segunda, décima primeira, décima terceira, décima quarta, décima quinta, décima nona, vigésima quinta e trigésima, nos termos do voto do Relator, deferir a cláusula trigésima oitava, nos termos do voto do Revisor; deferir a cláusula décima, fixando o valor do reembolso cheque em R\$ 185,26 (cento e oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos); deferir a cláusula décima sexta, com a nova redação proposta pelo Relator: "CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12X60 Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 12x60 para os serviços de saúde que necessitarem funcionar em regime de turnos. Parágrafo primeiro: A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso. Parágrafo segundo: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 (trinta) horas semanais, ou 150 (cento e cinquenta) horas mensais. Parágrafo terceiro: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, até dois plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho que será totalizado em 180 (cento

e oitenta) horas no mês ou 36 (trinta e seis) horas semanais. Parágrafo quarto: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 02 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 07 (sete) dias corridos do aviso prévio. Parágrafo quinto: Os feriados trabalhados nestes regimes de escala serão remunerados em dobro."; deferir parcialmente as cláusulas primeira, terceira, quarta, quinta, sexta, sétima, décima oitava, vigésima, vigésima segunda, vigésima oitava, vigésima nona, trigésima segunda e quadragésima primeira, nos termos do voto do Relator; deferir parcialmente a cláusula vigésima terceira, nos termos do Precedente Normativo nº 91 do TST; deferir parcialmente a cláusula vigésima sétima, alterando a redação, parte final, nos seguintes termos: "fica estabelecida uma multa de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), por cláusula descumprida, a ser paga em favor do destinatário da norma"; indeferir as cláusulas oitava, nona, décima segunda; décima sétima, nos termos do julgamento da AACC 000006-86.2015.5.17.0000; indeferidas as cláusulas vigésima primeira, vigésima quarta, vigésima sexta, trigésima primeira, trigésima terceira, trigésima quarta, trigésima quinta, trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima nona e quadragésima; por unanimidade, indeferir os honorários advocatícios, e, fixar a vigência desta sentença normativa em 1 (um) ano a contar de 01/11/2014, dia seguinte ao termo final do último instrumento coletivo exibido nos autos, nos moldes do art. 867, b, da CLT. Custas 'pro-rata', no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), calculadas sobre o valor fixado à condenação, de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Vencidos, quanto à preliminar de não esgotamento da negociação entre as partes, o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite; quanto às cláusulas oitava e décima segunda, o Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, quanto à cláusula décima sexta, os Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Carlos Henrique Bezerra Leite; vencida parcialmente, quanto ao parágrafo quinto da cláusula décima sexta, a Desembargadora Claudia Cardoso de Souza e, quanto à cláusula trigésima oitava, o Desembargador Lino Faria Petelinkar.

Sustentação oral da Dra. Levina Maria Barros Libório, advogada do SINDIENFERMEIROS.

LINO FARIA PETELINKAR
Desembargador Relator

VOTOS