

DISSÍDIO COLETIVO - GREVE

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

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

Origem: **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO - ES**

Relator: **DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI**

Revisor: **DESEMBARGADOR GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS**

EMENTA

ABUSIVIDADE E ILEGALIDADE DA GREVE. O exercício do direito de greve está adstrito à observância de alguns requisitos previstos na Lei 7.783/89, quais sejam: real tentativa de negociação (art. 3º, *caput*); aviso prévio à parte adversa com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único); aprovação em assembleia geral para deflagração do movimento paredista (art. 4º); realização da greve por meios pacíficos (art. 6º, I e §3º) e observância à vedação de paralisação durante a vigência de acordo, convenção ou sentença normativa (art. 14, *caput* e parágrafo único). Observados tais requisitos, não há falar em declaração de

abusividade/ilegalidade do movimento
paredista.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de DISSÍDIO COLETIVO - GREVE, sendo partes as acima citadas.

1. RELATÓRIO

Cuida a espécie de Dissídio Coletivo de Greve ajuizado pelo SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDIENFERMEIROS/ES em face do SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDHES/ES, objetivando seja declarada a legalidade do movimento paredista, bem como a procedência de todos os pedidos contidos na pauta reivindicatória.

Inicial (fls. 02-52), acompanhada de procuração (fl. 53) e documentos (fls. 54-221).

O Sindicato suscitante, representante da categoria profissional, afirma que as partes reuniram-se por diversas vezes em negociação, tendo restado infrutíferas as tentativas de se chegar a um consenso, mesmo com a intermediação da DRT em algumas oportunidades. Assevera que, na última reunião, o sindicato suscitado, representante da categoria econômica, embora tenha se comprometido a apresentar uma contraproposta, não cuidou de cumprir sua obrigação, razão pela qual, a categoria obreira deliberou, em assembleia, que se não houvesse acordo até a data limite (14/03/2013), seria deflagrada a greve. Registra que foi publicado edital na imprensa oficial, dando ciência à população e empregadores da greve iniciada. Argumenta haver sido mantido o percentual de 30% dos profissionais em seus postos de trabalho.

O suscitante apresenta pauta reivindicatória, tratando: vigência e data-base, abrangência, piso salarial, reajuste salarial, gratificação por responsabilidade técnica, piso diferenciado para função qualificada, adicional de hora extra, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, vale transporte, incentivos ao aperfeiçoamento e atualização, reembolso creche, medicamentos, rescisão contratual, aviso prévio, contrato de trabalho por prazo determinado, profissionais iniciantes, trabalhadora gestante, aproveitamento interno, prorrogação/compensação, permuta de plantão, jornada 11x60, banco de horas, férias, leito hospitalar, plano de assistência médica e odontológica, amamentação, licença paternidade, uniformes, atestados médicos, comunicação de acidente de trabalho, incentivo à sindicalização, dirigentes sindicais, garantia de acesso ao dirigente sindical, rede de informações da categoria e informativo sindical, participação do sindicato em acordos e convenções, penalidades, foro competente, descontos autorizados, data comemorativa, estabilidade às vésperas da aposentadoria, participação nos lucros e resultados, gratificação por atividade em

serviço de remoção, cartão-alimentação, seguro de vida e acidentes pessoais e local de repouso.

Postula liminarmente a suspensão das demissões dos enfermeiros até o final do movimento paredista.

Liminar indeferida (fls. 224-224/v.) e encaminhamento à Presidência deste TRT para inclusão em pauta conciliatória.

Primeira audiência de conciliação às fls. 231-233, suspensa para tentativa de avença entre as partes.

Nova audiência às fls. 239-239/v., sem desfecho conciliatório efetivo.

Resposta do Sindicato suscitado (fls. 240-324), acompanhada de procuração (fl. 326) e documentos (fls. 325 e 327-492). Nela, o contestante preliminarmente pretende a retificação da natureza da ação, argumentando tratar-se de dissídio coletivo e não dissídio coletivo de greve. Argui prescrição parcial quanto ao pedido de reajuste salarial. Sustenta ausência de pressuposto para manejo do dissídio coletivo de greve, visto que inexistente cópia da ata que legitimou o sindicato a postular as 70 cláusulas com novas condições de trabalho (SDC, OJ 29). Aponta, mais uma vez, ausência de pressuposto, argumentando que as cláusulas 2ª, 9ª, 10ª, 14ª, 32ª, 33ª, 34ª, 36ª e 37ª, não restaram fundamentadas (SDC, OJ 32 e PN 37). Argui inépcia do pedido no que toca às cláusulas 47ª, 13ª, 19ª, 21ª, 22ª, 25ª, 26ª, 27ª, 32ª, 34ª, 35ª, 36ª, 37ª e 42ª, vez que não guardam identidade com os constantes da pauta reivindicatória e das reivindicações dirigidas ao sindicato suscitado em 21/08/2012. Alega ausência de pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo por inobservância do art. 114, §2º da CF (mútuo acordo). Sustenta perda da data-base e abusividade da greve. No mais, discorre sobre as cláusulas apresentadas pelo sindicato suscitante.

Às fls. 499-522, o Sindicato da categoria profissional manifestou-se sobre a defesa. Petição acompanhando dos documentos de fls. 523-604.

Petição do Suscitado às fls. 610-611.

Em vista dos documentos apresentados, oportunizou-se manifestação do suscitado, o que foi feito às fls. 616-622.

Petição do Suscitado às fls. 624-626/v., em que apresenta incidente de falsidade quanto ao documento de fl. 537.

No despacho de fl. 629, postergou-se a análise da questão da preclusão e do falso para o julgamento colegiado.

Manifestação sobre o incidente de falsidade (fls. 630-636), acompanhada de documentos (fls. 637-642).

No petítório de fls. 646, o sindicato suscitado deu-se por satisfeito com a justificativa apresentada pelo suscitante e desistiu do incidente de falsidade.

Parecer ministerial, oficiando pelo acolhimento parcial da preliminar de inépcia da inicial com relação à cláusula 22^a e pela procedência parcial dos pedidos (fls. 648-679).

É, no que basta, o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 ADMISSIBILIDADE

2.1.1 PRELIMINAR DE RETIFICAÇÃO DA NATUREZA DA AÇÃO.

Assevera o Sindicato suscitado que não houve cessação coletiva de trabalho, ainda que parcial, o que leva à conclusão de que, *in casu*, o fato jurídico motivador do Dissídio Coletivo de Greve não existe e, por consequência, o presente dissídio não pode ser tombado com natureza de greve.

Pois bem.

Há nos autos notícia de greve dos enfermeiros e pedido declaração de legalidade do movimento paredista.

Diante de tais aspectos, não há qualquer equívoco na autuação do Dissídio Coletivo de Greve, sendo certo que os aspectos afetos à legalidade do movimento será objeto de oportuna análise.

Rejeito.

2.1.2 PRELIMINAR. AUSÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DA ATA DA ASSEMBLEIA QUE APROVOU A PAUTA REIVINDICATÓRIA DA CATEGORIA.

Sustenta o Sindicato patronal a ausência de pressuposto para manejo do dissídio coletivo de greve, visto que inexistente cópia da ata que legitimou o sindicato a postular as 70 cláusulas com novas condições de trabalho (SDC, OJ 29). Argumenta não haver equivalência entre a proposta que lhes foi enviada em Agosto de 2008 e a constante do presente Dissídio. Alega inexistir nos autos a ata, realizada em 07/12/2012, em que se deliberou pela deflagração da greve.

Pois bem.

De saída, por oportuno, registro não haver se falar em **preclusão**, vez que os documentos apresentados juntamente com a réplica, o foram no sentido de rebater

os argumentos aduzidos em contestação (especialmente no que toca à comprovação da anuência da categoria às alterações realizadas na proposta inicial), tendo sido observada a dicção do art. 398 do CPC.

Constam dos autos diversas atas de assembleia da categoria representada pelo sindicato suscitado, não se podendo olvidar que nas de fls. 98-99 e 100-101, há demasiadas discussões acerca das cláusulas da pauta reivindicatória. O mesmo se dá nas atas constantes de fls. 546-551 e 554-556.

Quanto à decisão acerca do movimento grevista, existem os documentos de fls. 102-103, 552-553 e 554-556.

E, como dito anteriormente, foram juntadas aos autos as atas atestando as alterações realizadas entre as propostas inicialmente encaminhadas ao suscitado e as que foram objeto da pauta reivindicatória apresentada neste dissídio.

Rejeito.

2.1.3 PRELIMINAR. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. INCIDÊNCIA DO PN 37 E DA OJ N. 32, AMBOS DA SDC DO TST.

Aponta o suscitado a ausência de pressuposto, argumentando que as cláusulas 2ª, 9ª, 10ª, 14ª, 32ª, 33ª, 34ª, 36ª e 37ª, não restaram fundamentadas (SDC, OJ 32 e PN 37).

Pois bem.

Observa-se que, de fato, as cláusulas apontadas pelo suscitado não vêm acompanhadas da devida fundamentação conforme exigência contida na OJ 32/SDC/TST e no PN 37/TST. Tratam elas sobre: ABRANGÊNCIA (cláusula 2ª), ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (cláusula 9ª), VALE TRANSPORTE (cláusula 10ª), RESCISÃO CONTRATURAL (cláusula 14ª), INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO (cláusula 32ª), ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL (cláusula 34ª), INFORMATIVO SINDICAL (cláusula 36ª) e PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES (cláusula 37ª).

Relativamente às cláusulas 2ª, 9ª e 14ª, **verifico que consta da inicial e da contestação que as partes mantêm as previsões insertas na CCT anterior.** Assim, não vejo qualquer prejuízo no que toca à ausência de fundamentação, de maneira que exigi-la da parte seria mera formalidade, o que não se coaduna com o princípio da efetividade da tutela jurisdicional.

Quanto às cláusulas 10ª, 32ª, 34ª, 36ª e 37ª, o suscitado, em todas elas, alegou tratar-se de inovação, na medida em que não foram submetidas ao seu conhecimento na esfera extrajudicial. Ocorre que **todas elas já estavam previstas**

no **ACT anterior** (2010/2012 – cláusulas 9ª, 29ª, 31ª, 33ª e 34ª, respectivamente – fls. 135 e ss) e **constam *ipsis literis* da proposta de convenção encaminhada pelo próprio sindicato suscitado à superintendência Regional do Trabalho** (Cláusulas 10ª, 31ª, 32ª, 34ª e 35ª – fls. 422-454). Assim, exigir do suscitante fundamentação de cláusula já aceita pelo suscitado na esfera extrajudicial trata-se, como no caso anterior, de mera formalidade, não havendo o que justifique tal postura.

Diante de tais fundamentos, não vislumbro qualquer prejuízo às partes ou ao julgamento por este tribunal, pelo que deixo de aplicar o disposto na OJ 32/SDC e no PN 37/TST.

Rejeito.

2.1.4 PRELIMINAR DE INÉPCIA DA INICIAL. AUSÊNCIA DE CORRELAÇÃO ENTRE AS CLÁUSULAS CONSTANTES DA EXORDIAL E DA ATA REIVINDICATÓRIA.

O SINDHES argui inépcia do pedido no que toca às cláusulas **47ª, 13ª, 19ª, 21ª, 22ª, 25ª, 26ª, 27ª, 32ª, 34ª, 35ª, 36ª, 37ª, 42ª e 3ª**, vez que não guardam identidade com os constantes da pauta reivindicatória e das reivindicações dirigidas ao sindicato suscitado em 21/08/2012.

Pois bem.

Quanto às **cláusulas 42ª e 47ª** constantes da inicial, que tratam da “*estabilidade às vésperas da aposentadoria*” e “*local de repouso*”, respectivamente (fls. 43 e 46), verifico que tais matérias encontram-se expressamente da ata de assembleia em que foram discutidas as reivindicações (fl. 98), assim como da pauta reivindicatória encaminhada ao Sindicato Suscitado em 21/08/2012 (cláusulas 34ª e 52ª, respectivamente – fls. 170 e 175).

Referentemente à cláusula **26ª** da inicial, que trata do plano médico e odontológico, verifico que tal constava expressamente da pauta reivindicatória encaminhada ao suscitado (cláusulas 30 e 31 - fl. 169), de maneira que a cizânia limita-se aos percentuais a serem suportados pelo empregado e pelo empregador.

Assim, por previsão expressa na pauta reivindicatória encaminhada ao suscitado, afasta-se as alegações referentes às cláusulas **26ª, 42ª e 47ª**.

Quanto às cláusulas **13ª, 19ª, 27ª, 32ª, 34ª, 35ª, 36ª e 37ª**, existentes da inicial, que tratam de “*medicamentos*”, “*aproveitamento interno*”, “*amamentação*”, “*incentivo à sindicalização*”, “*garantia de acesso ao dirigente sindical*”, “*rede de informações*”, “*informativo sindical*” e “*participação sindical em ACT e CCT*”, interessante registrar que: constam da primeira contraproposta apresentada pelo

sindicato **suscitado** em 11/09/2012 (fls. 406, 410, 412, 414, 415-416), razão pela qual, por óbvio, não poderiam constar originariamente da pauta reivindicatória (de 21/08/2012). De toda forma, tais cláusulas conferem-nos sérias evidências de que representam a vontade da categoria profissional, na medida em que se repetem as cláusulas constante da CCT anterior (fls. 141, 146, 149, 151-153).

No tocante à cláusula **21^a**, constante da inicial e que diz respeito à “*permuta de plantão*”, tenho que se adota o mesmo raciocínio do parágrafo anterior. Explico: Consta ela da terceira contraproposta apresentada pelo Suscitado (cláusula 24^a – fl. 446), assim como da CCT anterior (cláusula 20^a – fl. 147).

Quanto à cláusula **25^a** da inicial, que trata do “*leito hospitalar*”, registro, de antemão, que repete a previsões inserta na cláusula 24^a da CCT anterior (fl. 149), evidenciando a vontade da categoria profissional.

O parecer do MPT, bem conclui a questão no que é pertinente às cláusulas **13^a, 19^a, 21^a, 25^a, 27^a, 32^a, 34^a, 35^a, 36^a e 37^a**, *in verbis*:

“Confrontando-se os pedidos formulados na petição inicial com a proposta de convenção coletiva resultante das aludidas assembleias de trabalhadores, verifica-se que as cláusulas foram discutidas e expressamente aprovadas pela categoria profissional, à exceção das cláusulas 10^a (vale transporte), 13^a, 19^a, 21^a, 25^a, 27^a, 32^a, 34^a, 35^a e 36^a, as quais constam da contraproposta patronal e do instrumento coletivo anterior.

Conquanto não tenham sido discutidas pelos trabalhadores, nada obsta, a nosso sentir, a inclusão de tais cláusulas na petição inicial do dissídio coletivo, pois tal atitude destina-se a manter as disposições convencionadas anterior, em consonância com o disposto no art. 114, § 2^o, da CF/88. Além disso, o sindicato patronal não obsteu à manutenção das cláusulas durante o processo negocial, conforme denotam as contrapropostas de fls. 393/418 e 422/455” (fl. 651).

No que diz respeito à cláusula **22^a**, que trata da “*jornada especial de trabalho*”, tenho, contrariamente ao registrado pelo MPT, não haver de prosperar a alegação de inépcia.

Explico: Muito embora a proposta inicialmente encaminhada pela categoria profissional diga respeito à jornada 12x60 (fl. 163), há nos autos notícia de que houve uma evolução nas tratativas, de maneira que o sindicato profissional passou a admitir a jornada especial de 11 horas diárias de trabalho com 1 hora de intervalo e 60 horas de descanso (escala 11x60 – fl. 444). Assim, não há falar em inépcia da inicial no particular.

Por fim, traz o suscitado, quando já tratando do mérito, preliminar de inépcia quanto à cláusula **3^a** que trata do reajuste do piso salarial da categoria, por inovar na proposta original de 21/08/2012. Segundo o suscitado, o sindicato autor vindica, na cláusula 4^a da proposta de 21/08/2012, o piso salarial de R\$ 2.277,50 para o

trabalhador sujeito à jornada de 30 horas semanais e que, na inicial do presente DCG, o suscitante postula 30% de reajuste. Assim, aponta que o pedido é inepto por decorrer de inovação e por apontar base de cálculo sobre salários e não sobre o piso.

Ora, de agosto de 2012 até março de 2013, muitas foram as tratativas entre as partes. Tanto é assim que, em 14/03/2013, na reunião de mediação com o MTbE, o assunto era a contraproposta apresentada pelo SINDHES onde havia a discriminação dos pisos para *trainee* e de acordo com as jornadas praticadas. O certo é que aquela proposição de agosto deixou de prevalecer no particular.

De toda sorte, colhe-se das fls. 542 que o pleito era de reajuste do piso salarial da categoria em 30%.

Quanto à incidência do reajuste sobre salário, por óbvio que trata-se do piso, vez que a cláusula seguinte é que trata dos reajustes salariais. Pelo título da cláusula é plenamente fácil de se concluir o objeto do pleito.

Plenamente apto o pedido, pois.

Rejeito a preliminar.

2.1.5 PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE PRESUPOSTO PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE MÚTUO CONSENTIMENTO.

Alega ausência de pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo por inobservância do art. 114, §2º da CF (mútuo acordo), registrando e ratificando sua recusa expressa quanto à instauração do presente dissídio coletivo.

Pois bem.

Não remanescem mais dúvidas de que a exigência contida no artigo 114, § 2º, da CF/88 não restringe o ajuizamento de dissídio coletivo em decorrência de greve. Nem mesmo a Lei de Greve faz essa restrição.

Evidente que, ainda que o Dissídio Coletivo de Greve tenha natureza mista, será admissível a instauração de instância sem exigência do pressuposto processual da existência de comum acordo entre os litigantes.

É assente na jurisprudência da Sessão Especializada de Dissídios Coletivos da Corte Superior Trabalhista que, a par da exigência do mútuo consenso entre as partes, havendo greve em andamento, não há restrições para o ajuizamento do Dissídio Coletivo de Greve, podendo propô-lo qualquer das partes interessadas (sindicato ou empresa) e, ainda, o Ministério Público do Trabalho.

Neste sentido, acórdão da lavra do Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado, *in verbis*:

“DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE PROPOSTO POR CONSÓRCIO USINA DE PELOTIZAÇÃO VIII NIPLAN - SMI. LEGITIMIDADE ATIVA ART. 114, PARÁGRAFOS 2º E 3º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DESNECESSÁRIO O "COMUM ACORDO". A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico, havendo mútuo consenso entre as partes (art. 114, §2º, CF). Porém, **havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF; art. 8º, Lei 7.783/89)**. No dissídio coletivo de greve, o conteúdo pode ser também econômico, em face de a Constituição determinar, genericamente, caber à Justiça do Trabalho decidir o conflito (§ 3º do art. 114), ao passo que o art. 8º da Lei de Greve se refere a decisão sobre todo o conteúdo do dissídio ("A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações...") grifos nossos. **Recurso ordinário provido.**" (TST-RO-3300-88.2011.5.17.0000, SEDC, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, sítio do TST). (Destaque acerca do tema em debate não existente no original).

Seria um contrassenso exigir a presença do requisito do comum acordo ao empregador, quando seus empregados paralisaram suas atividades, obviamente, porquanto não chegaram a um consenso acerca de reivindicações até não atendidas.

Rejeito.

2.2 LIMITAÇÃO DOS PEDIDOS CONFORME MEDIAÇÃO NA SRT.

Argumenta o suscitado que, nas reuniões ocorridas na SER/MTB nos dias 28/02/2013 e 14/03/2013, ficou definido os pontos objeto dos pedidos que norteariam a possível convenção, a saber: carga horária, jornada especial, piso diferenciado, insalubridade, cartão de alimentação, seguro de vida, licença paternidade, plano de saúde, estabilidade na aposentadoria, multa e cláusula do frigobar.

Alega que, ao se estabelecer tais limitações perante à DRT, o suscitante abriu mão de discutir pontualmente as demais não arroladas naquela oportunidade, importando renúncia pela limitação dos pedidos ao lá estabelecidos e, por consequência, a extinção do processo sem resolução do mérito.

Pois bem.

Reporto-me ao parecer ministerial, cujos termos adoto como razão de

decidir, *in verbis*:

“Nas reuniões de mediação mencionadas, as partes, instadas pelo mediador, indicaram os pontos que consideravam importantes para a negociação, não havendo qualquer manifestação de renúncia aos demais pedidos constantes da pauta reivindicatória, o que, de qualquer sorte, não poderia ser admitido, haja vista não ser o sindicato o titular dos interesses deduzidos em juízo, mas, sim, a categoria” (fl. 653).

Rejeito.

2.3 INCIDENTE DE FALSIDADE DOCUMENTAL.

Às fls. 624/v., o sindicato suscitado arguiu incidente de falsidade do documento apresentado pelo suscitante à fl. 537, o qual foi recebido como mera petição, nos termos do art. 391 do CPC.

Oportunizada manifestação sobre o incidente ao suscitante, este cuidou de apresentar a petição de fls. 630-636, acompanhada dos documentos de fls. 637-642.

Às fls. 646, o suscitante afirma ter se dado por satisfeito com a justificativa apresentada pelo suscitante acerca do documento imputado falso e desistiu do incidente arguido.

Nesses termos, **homologo o pedido de desistência** formulado pelo suscitado quanto ao incidente de falsidade do documento de fl. 537, nos termos do art. 267, VIII, do CPC.

2.4 ILEGALIDADE/ABUSIVIDADE DA GREVE.

Argumenta o SINDHES-ES que a greve indicada na inicial, além de nunca haver existido, nunca foi anseio da categoria, vez que não houve adesão aos argumentos propostos nas negociações.

Sustenta que o SINDENFERMEIROS não observou a previsão contida no parágrafo único do art. 3º da Lei 7.783/89, atinente à notificação direta do suscitado, limitando-se a publicar edital de greve em jornal.

Alega que tal comunicação é indispensável para observância ao cumprimento dos arts. 9º e 11º da Lei de Greve, no que diz respeito ao percentual mínimo de enfermeiros trabalhando, destacando que, em determinados locais de trabalho, a exemplo de CTI, centro cirúrgico, unidades coronarianas, pronto socorro, comissão de controles de infecção e CME, deveriam ter 100% de assistência e não apenas

30%. No decorrer, aduz que somente não houve prejuízo, vez que a greve não decorreu do anseio da categoria, mas apenas da diretoria do suscitante.

Registra que o suscitante não trouxe aos autos a ata de assembleia pontuando os itens objeto da greve, suas reivindicações, limitando-se a descrever no edital publicado em 15/03/2013 a busca pela reparação de uma defasagem salarial, que alega ser inexistente. Afirma, assim, não observado o art. 4º da Lei de Greve.

Argumenta que o percentual de 30% de enfermeiros trabalhando (percentual confessado pelo suscitante) demonstra total descumprimento da Lei 7.783/89, do art. 9º da CF e da OJ 38 da SDC/TST.

Assevera que o movimento paredista não partiu da base da categoria, mas apenas de sua diretoria que conta com 13 diretores, elucidando que, num universo de 6289 enfermeiros nos Estado do Espírito Santo, a assembleia realizada em 26/01/2013, contou com apenas 25 presentes.

Aponta contradições entre as datas e eventos acerca do movimento paredista e indaga por que a assembleia deflagradora da greve foi realizada no dia 16/03/2013, quando em 15/03/2013 já havia sido publicado o edital de Greve e a solicitação para tanto no mínimo ocorreu em 14/03/2013. Continua afirmando que o ofício datado de 19/03/2013, confirma que o movimento grevista teve início a partir da assembleia do dia 16/03/2013 e, por consequência, o edital do dia 15/03/2013 não tem qualquer efeito.

Pelo exposto, afirma que a greve referida nesta ação carece de legitimidade, visto que convocada sem aprovação em assembleia, sendo que aquela realizada em 16/03/2013 possui várias contradições.

Alega que não foi colacionada aos autos a ata (cujo edital foi publicado em 07/12/12) indicando a adoção da medida extremada.

Pois bem.

É cediço que o exercício do direito de greve está adstrito à observância de alguns requisitos previstos na Lei 7.783/89, quais sejam: real tentativa de negociação (art. 3º, *caput*); aviso prévio à parte adversa com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único); aprovação em assembleia geral para deflagração do movimento paredista (art. 4º); realização da greve por meios pacíficos (art. 6º, I e §3º) e observância à vedação de paralisação durante a vigência de acordo, convenção ou sentença normativa (art. 14, *caput* e parágrafo único). Em caso de serviços ou atividades essenciais, a notificação deverá ser feita tanto aos empregadores quanto aos usuários e observará uma antecedência mínima 72 horas (art. 13).

Quanto à notificação estabelecida no parágrafo único do art. 3ª e no art. 13, ambos da Lei 7.783/89, também conhecida por aviso prévio, dúvida não há de que

sua finalidade é justamente cientificar o empregador acerca do movimento paredista, permitindo-lhe a adoção das medidas necessárias em decorrência dos fatos dele advindos.

Ao tratar da forma de notificação, o legislador não estabeleceu a forma essencial para sua validade, como bem leciona o ilustre colega e Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho” *in verbis*:

“A forma de notificação, ao contrário do que dispunha a Lei 4.330/64, que era escrita, não é mais disciplinada na Lei 7.783/89. Vale dizer é permitida, embora não recomendável, a notificação verbal, pois a forma escrita já não constitui requisito essencial de validade do ato jurídico (notificação da greve). Ademais, a prova dos fatos alegados pode ser feita por qualquer meio, desde que lícito” (4ª edição revista, ampliada e atualizada. Curitiba: Juruá. 2013. p. 694-695).

No caso em apreço, o Sindicato da categoria profissional logrou comprovar que comunicou, pela via eletrônica, ao sindicato patronal (fl. 523), bem como aos usuários e empregadores por meio de publicação de edital em jornal de circulação em todo o Estado do Espírito Santo (fl. 112). Tal se deu em 15/03/2013, portanto, antes das 72 horas para deflagração do movimento grevista (fl. 112), ocorrida entre os dias 20 e 21/03/2013 (fls. 526-530).

Pertinente registrar que, em razão das diversas listas de presentes acostadas aos autos, não se pode afirmar que o movimento partiu apenas da diretoria (fls. 115-132).

É pertinente esclarecer que tais documentos (em especial os de fl. 127-128 e 131-132), juntamente com o “edital de greve e aviso à população”, as fotos (fls. 599-604), os boletins de ocorrência de fls. 534-536 (que atestam a oposição de alguns hospitais à entrada dos dirigentes sindicais para conversar com os enfermeiros) e as notícias veiculadas em jornais de circulação eletrônica (a exemplo do seculodiario.com, folhavoria.com, entre outros – fls. 524-530) atestam a adesão de parcela da categoria ao movimento grevista, pelo que tenho por superado o requisito do art. 4º da Lei de Greve no que toca à deliberação sobre a paralisação. A propósito, trago à baila julgado proferido pela SDC/TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. A Constituição reconhece a greve como um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. Não se considera abusivo o movimento paredista se observados os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica para sua validade: tentativa de negociação; aprovação da respectiva assembleia de trabalhadores; aviso prévio à parte adversa. Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas pelos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos

trabalhadores, da prerrogativa de pressionaram a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: -É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender-. Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que a greve foi realizada com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. **Dessa forma, a despeito da inexistência de prova escrita de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se superado o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89.** (...)” (RODC - 2017400-02.2009.5.02.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/03/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 30/03/2012 – **destaque não original**).

Registro, por oportuno, que o documento de fl. 461, consubstanciado em circular emitida pela Presidente do SINDIENFERMEIROS, tratando da assembleia em 16/03/2013 em que se deliberou sobre o início da greve (fls. 102-103), não tem o condão de ilidir ou esmorecer o edital publicado em 15/03/2013. Pelo contrário. Corrobora a intenção de adesão da categoria ao movimento paredista, sendo certo que a categoria já vinha sinalizando pela greve (fls. 552 a 554).

Contrariamente ao alegado no tocante à pauta de reivindicações, há nos autos prova robusta das análises e discussões em várias assembleias das cláusulas propostas pelo SINDENFERMEIROS e das contrapropostas do SINDHES (fls. 98-99, 100-101, 546, 552). Assim, atestado o impasse nas negociações coletivas e as demasiadas análises pela categoria profissional das cláusulas que comporiam o instrumento normativo. Destarte, tenho por atendido o art. 4º da Lei 7.783/89, quanto à pauta de reivindicações.

Diante de tais elementos, refuta-se também o argumento de inexistência de greve, sendo certo que, como bem elucidou o MPT com a percuciência que lhe é inerente, *“tratando-se de greve em estabelecimentos de saúde, não se poderia exigir, de fato, a ampla participação dos trabalhadores no movimento paredista em razão da necessidade de ‘atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade’, o que invariavelmente exige a manutenção em atividade da totalidade dos trabalhadores em diversos setores. Indiretamente, restou atendido o disposto no art. 11 da lei”* (fl. 653).

Pelo exposto, não há indícios que autorizam a declaração da abusividade/ilegalidade do movimento paredista.

Nesses termos, **julgo improcedente** o pedido, de natureza reconvenicional, formulado pelo suscitado.

2.5 PAGAMENTO DOS DIAS PARADOS. ARGUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Afirma a ilustre representante do MPT que, sendo assegurado constitucionalmente o exercício do direito de greve, não há motivo para punir os trabalhadores que dela participaram. Assim, oficia pelo pagamento dos dias parados.

Vencido este Relator, o e. órgão plenário, por maioria de votos, acompanhando a dissidência inaugurada pelo Exmo. Revisor, Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, determinou o pagamento integral dos dias parados, nos seguintes termos:

Acompanho parecer do d. Ministério Público do Trabalho:

“No que tange os dias parados, partindo da premissa de que a greve é direito constitucionalmente garantido, não há que se punir os trabalhadores que dela participaram. Ademais, não há nos autos evidências de descumprimento dos requisitos legais supratranscritos, o que afasta a possibilidade do desconto dos dias parados, como pleiteado pelo suscitante.

Até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho – que anteriormente entendia pelo desconto dos dias parados em virtude da suspensão do contrato de trabalho no período no movimento paredista – tem revisto seu entendimento, uma vez que passou a considerar, em algumas situações, a existência de mera interrupção do contrato de trabalho durante a greve, senão vejamos:

2. COMPENSAÇÃO DOS DIAS PARADOS – O Tribunal Superior do Trabalho, a despeito de ter declarado a abusividade da greve, determinou o pagamento dos dias parados, sem qualquer compensação. Inconformada, a empresa suscitante requer que, diante da condenação ao pagamento dos dias parados, seja determinada a respectiva compensação. Sem razão. Com efeito, a regra geral é tratar a duração do movimento paredista como suspensão do contrato de trabalho (art. 7.º, Lei n.º 7.783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período. Entretanto, esta Corte tem admitido, em certos casos, o enquadramento do movimento paredista como mera interrupção do contrato de trabalho. No caso dos autos, nos termos da fundamentação supra, o direito de greve foi praticado pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Ora, se o Tribunal Regional determinou o pagamento dos dias parados, sem compensação, mesmo entendendo pela abusividade da greve, com muito mais razão tal decisão deve ser mantida no presente contexto, em que se concluiu pela legalidade do movimento paredista. Ademais, a empresa suscitante não impugnou os dias parados, mas

apenas a sua compensação, não existindo previsão legal de que, no caso de desconto dos dias não trabalhados durante a greve, deve haver a compensação posterior pelos trabalhadores. Por fim, observa-se que o acordo parcial realizado em audiência de conciliação ocorreu no quinto dia do movimento paredista (Termo de Audiência – fls 125/128), com a determinação de retorno imediato ao trabalho naquela data – 11 de junho de 2008. Dessa forma, inviável a sustentação da empresa de que depende da compensação dos dias parados para recuperar prejuízos financeiros ocorridos com a greve, já que a duração desta não foi excessivamente prolongada, e o seu término ocorreu há quase um ano. Nego provimento ao recurso ordinário da empresa suscitante no ponto).

Considerando a regularidade do exercício do direito de greve, o Ministério Público do Trabalho oficia pela declaração de legalidade da greve com o consequente pagamento dos dias parados.”

Nesses termos, determino o pagamento integral dos dias parados”.

Determinado o pagamento integral dos dias parados.

2.6 PRESCRIÇÃO PARCIAL.

Argumenta que, considerando que o suscitante traz como fundamento para pedido de reajuste a tese de reposição inflacionária no período de janeiro de 1995 a março de 2013, requer seja declarada a prescrição parcial, quinquenal, limitando qualquer análise inflacionária aos últimos cinco anos.

Pois bem.

De saída, registro que a prescrição trata-se de limite temporal para exercício do direito de se exigir judicialmente o direito violado, importando sua inobservância na perda de tal oportunidade. Sua aplicação exige previsão legal. No caso, o suscitado sustenta prescrição quinquenal, sem apontar o dispositivo de lei a justificar suas alegações.

É certo que as previsões contidas no art. 7º, XXIX, da CF, e no art. 11 da CLT, não se aplicam à hipótese, vez que nelas é tratado o prazo para o trabalhador reclamar o pagamento de suas verbas trabalhistas que lhe são devidas por força do contrato laboral.

A pretensão em apreço diz respeito ao índice a ser aplicado para cálculo do reajuste salarial a incidir em decorrência da norma coletiva em análise. Logo, não detém natureza condenatória, mas constitutiva/declaratória das obrigações que se instauram por força de sua vigência, não havendo falar em prescrição.

No mais, reporto-me aos fundamentos apresentados pela ilustre Procuradora do Trabalho Ana Lúcia Coelho de Lima, que, com firmeza e exatidão, aborda o

tema:

“A prescrição consiste na perda da exigibilidade judicial de um direito violado em decorrência de o titular não a ter exercitado perante o devedor no prazo legalmente estabelecido. Em outras palavras, o empregado dispõe de prazo para reclamar as verbas trabalhistas que fizeram parte do seu contrato de trabalho, sob pena de extinção da pretensão pela prescrição.

In casu, o conflito coletivo de trabalho submetido à apreciação do Judiciário Trabalhista está relacionado a impasse na celebração de convenção coletiva de trabalho, de modo que o exercício do Poder Normativo pela Justiça do Trabalho visará à criação de obrigações para as partes no vazio deixado pelo legislador, e não à satisfação de direito dito violado.

Assim, inaplicável ao dissídio coletivo o instituto da prescrição quinquenal” (fl. 654/v.-655) .

Rejeito a prejudicial de mérito.

2.7 LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ.

Alega o suscitado que o suscitante incorre em litigância de má fé ao registrar que aquele não estava querendo avançar nas negociações; ao conferir redação a cláusulas diferente daquele que lhe foi proposta, a exemplo da que tratada da jornada especial; e ao dar ensejo a uma greve que nunca saiu do papel.

Sustenta que o suscitante lhe ensejou uma verdadeira perda de tempo ao propor extrajudicialmente mais de 70 cláusulas para análise, reduzindo-as a 47 em juízo.

Pois bem.

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

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

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

inverídicas ou destituídas de fundamento.

A propósito, trago à baila o trecho do parecer ministerial, a cujos fundamentos me reporto em caráter complementar:

“Em que pese os argumentos das partes, não se vislumbra, na hipótese, intento deliberado dos demandantes em falsear a veracidade dos fatos em prejuízo da parte contrária.

Ademais, a procedência/improcedência de qualquer das alegações não conduz, necessariamente, ao reconhecimento de litigância de má-fé, sob pena de se violar, reflexamente, o princípio constitucional do direito de ação”. (fl. 678/v.)

Indefiro.

2.8 PAUTA REIVINDICATÓRIA

2.8.1 CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE.

Prescreve a cláusula primeira:

“As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de outubro”.

Argumenta o suscitado que não houve garantia da data base, na medida em que o sindicato profissional não ofereceu o devido protesto judicial. Alega que a todo o tempo das negociações observa-se que o suscitante tinha intenção de gerar impasse, propondo cláusulas absurdas, razão pela qual não admite retroagir a data-base a 1º de outubro, devendo ser fixado uma nova.

O MPT oficia pelo reconhecimento da perda da data-base da categoria, devendo a sentença normativa vigorar a partir da sua publicação, nos termos do art. 867, “a”, da CLT, ressalvadas as situações fáticas já constituídas.

Pois bem.

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

A vigência da norma coletiva anterior foi de **1º de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2012** (fl. 135). Logo, ajuizado o presente DCG em **21/03/2013**, restou inobservado, em muito, o prazo estabelecido em Lei, sendo certo que o suscitante

não cuidou de oferecer o protesto judicial.

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

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

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

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

No caso em apreço, verifica-se que as negociações se arrastaram desde antes o término da vigência da CCT anterior até muito depois, senão vejamos:

- 15/06/2012 – edital de convocação para AGE em 16/06/2012 (fl. 113 – discussão e aprovação da pauta de reivindicações).
- 18/07/2012 – edital de convocação para AGE em 21/07/2012 (fl. 121 – discussão e aprovação da pauta de reivindicações).
- 21/07/2012 – ata de assembleia geral extraordinária (fls. 98-99 – discussão e aprovação da pauta de reivindicações).
- 11/09/2012 – 1ª contraproposta oferecida pelo suscitado (fls. 394-418).
- 17/09/2012 – edital para AGE em 22/09/2012 (fl.122 – discussão da contraproposta patronal).
- 22/09/2012 – ata de assembleia geral extraordinária (fls. 100-101 – análise de contraproposta patronal).
- 07/12/2012 – edital de convocação para AGE em 08/12/2012 (fl. 117 – apresentação da contraproposta do SINDHES e deliberação e

aprovação de movimento grevista).

- 08/12/2012 – ata da AGE (fl. 546 – discussão da contraproposta do SINDHES).
- 13/12/2012 – reunião entre o SINDENFERMEIROS E SINDHES (fls. 542-544).
- 18/01/2013 – edital de convocação para AGE em 26/01/2013 (fl. 114 – discussão e aprovação da pauta de reivindicações).
- 26/01/2013 – ata de AGE (fl. 552 – votou o início da greve em 18/02 – marcou próxima assembleia para 02/02/2013).
- 02/02/2013 – ata de AGE (fl. 554 – discutir as estratégias do movimento para o dia 18/02/2013. Suspensão do movimento paredista e aguardar a reunião com o SINDHES em 07/02/2013. aguardar convocação para 16/02/2013).
- 28/02/2013 – reunião de mediação entre o SINDENFERMEIROS E SINDHES na SRTE (fls. 96-97).
- 01/03/2013 – contraproposta do SINDHES (fls. 422-454).
- 14/03/2013 – reunião de mediação entre o SINDENFERMEIROS E SINDHES na SRTE (fls. 94-95).
- 15/03/2013 – edital de greve e aviso à população (fl. 112).
- 16/03/2013 – ata de assembleia geral extraordinária (fls. 102-103 – análise da contraproposta patronal e tomada a decisão de greve).

E mais: nas contrapropostas apresentadas pelo suscitado, evidencia-se o intento de manutenção da data base em **1º de outubro** (fl. 401 – apresentada em 11/09/2012, ou seja, antes da data base – e fl. 427, apresentada em 01/03/2013, ou seja, muito depois do término da vigência da CCT anterior).

Assim, não há porque se exigir do suscitante o oferecimento do protesto judicial para assegurar a data base, sendo certo que há nos autos prova robusta de que as negociações coletivas se arrastaram mesmo após da data-base da categoria e que houve intenção de manutenção da data-base.

Pelo exposto, mantém-se a data base em **1º de outubro.**

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

único, alínea b, da CLT.

Pelo exposto, **fixa-se a data-base da categoria profissional em 1º de outubro e a vigência da presente sentença normativa para o período de dois anos contados de 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2014.**

2.8.2 CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.

De acordo com a cláusula segunda proposta:

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

Consignou o Ministério Público do Trabalho que *“os limites subjetivos da sentença normativa estendem-se aos integrantes das categorias que figuram como parte na demanda coletiva.*

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

Pelo deferimento.”

Incide à hipótese a Súmula 277 do TST, prevendo o fenômeno da ultratividade do pactuado (CCT 2010/2012- fls. 135-156).

Observe-se que a redação proposta pelo Suscitante em relação àquela prevista na CCT 2010/2012 é praticamente a mesma, além de convergir com as disposições estatutárias (fl. 58).

Defere-se.

2.8.3 CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

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

“A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2012, os salários dos enfermeiros em 30% incidentes sobre os salários de 30/09/2012”.

Não seria cabível a estipulação de piso salarial da categoria, se não houvesse previsão anterior, vez que vinculado à negociação entre as partes.

No entanto, o piso salarial da categoria dos enfermeiros está previsto na CCT 2010/2012, variando de valor de acordo com a condição de *trainee* ou não e também de acordo com a jornada praticada.

O suscitante pretende que o reajuste a incidir sobre os pisos salariais da categoria profissional seja de 30%.

O suscitado, na defesa, aponta que a proposta patronal é de conceder o INPC sobre o piso caso não fosse aceita a teoria do conglobamento.

O Ministério Público do Trabalho oficia para que seja dispensado o mesmo tratamento dado ao reajuste salarial, objeto da cláusula quarta abaixo.

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

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

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

É certo que, em defesa, o SINDHES assevera que a oferta patronal seria de reajuste de 11,14%, desde que mantidas as condições da CCT anterior ou, caso não mantidas, que o reajuste ofertado seria da ordem de 5,57%.

No entanto, nas tratativas extrajudiciais previamente à deflagração do movimento paredista, o suscitado, avaliando o impacto financeiro do aumento, considerando o INPC de 01/10/2011 a 30/09/2012 de 5,5765% e que a meta do Governo para 2013 é de 4,5%, apresentou proposta de novos valores para os pisos salariais, girando o aumento em torno de 16,5% em relação ao piso anterior, à exceção do *trainee*, cujo piso sofreria o reajuste de 29,49% (fls. 182-215, documento não impugnado). Esse reajuste incidiria sobre o primeiro ano de vigência da futura CCT, sendo majorado em 8,2% no segundo ano, à exceção do *trainee* que teria o piso majorado em 17,3%. Tudo sem pagamento retroativo.

Na audiência das fls. 231-233, observa-se que o reajuste salarial de 17% ofertado também envolve o piso da categoria, porque a condição patronal para sua concessão está atrelada às cláusulas 17, 18, 21 e 23, mesma condicionante para se corrigir o piso (fl. 277). Este percentual se aproxima daqueles 16,5% constantes da contraproposta extrajudicial supramencionada, com exceção do *trainee*.

Ao tratar do reajuste salarial na defesa, o suscitado diz que o reajuste se daria em duas etapas: 10% para o primeiro ano e 7% para o segundo, sem retroativo.

Segundo site oficial do IBGE, o INPC acumulado de 2011 (10/2010 a 09/2011) foi da ordem de 7,29% e de 2012 (10/2011 a 09/2012) de 5,57%, totalizando 12,86% nos dois anos.

Considerando que a inflação do período sem reajuste salarial foi da ordem de 12,86%, consoante apontado acima, o aumento real concedido é de 4,14%. Por outro lado, ainda há a limitação temporal do pagamento proposta na contestação, que ora se acolhe.

Assim, defere-se o reajuste do piso da categoria de 17%, nos moldes em que limitados na defesa, ou seja, 10% no primeiro ano e 7% no segundo.

O reajuste de 10% deverá incidir sobre os pisos salariais do mês de setembro de 2012 e o de 7% sobre os pisos salariais do mês de setembro de 2013.

Especificamente, quanto ao piso salarial estipulado para o *trainee*, o suscitante entende tratar-se de um subpiso não justificado, mormente porque se trata de enfermeiro à Luz da Lei 7.498/86 (fl. 231v.).

O suscitado, na audiência (fl. 231v.), pugna pela manutenção da cláusula.

No entanto, observa-se que, em 01/03/2013, apresentou contraproposta para o reajuste do piso do enfermeiro *trainee* no importe de 29,4% para o primeiro ano e de 46,7% para o segundo ano, incidente sobre o piso vigente até 30/09/2012, que era de R\$ 1.289,25. Assim, o *trainee* passaria de R\$ 1.289,25 para R\$ 1.669,50, no primeiro ano, e R\$ 1.892,10, no segundo ano.

Observe-se que, segundo a CCT 2010/2013, o *trainee* sujeita-se à jornada de 36 horas semanais ou 180 mensais e o valor proposto pelo SINDHES para o primeiro ano o equipara ao enfermeiro sujeito à jornada de 30 horas semanais ou 150 mensais.

Mas a melhor proposta apresentada pelo SINDHES é neste sentido, ou seja, R\$ 1.669,50 (= 29,4% incidente sobre o piso salarial de 30/09/2012). É

esta a proposta que se acolhe.

É de se registrar que o *trainee*, embora se trate de enfermeiro, como bem destaca o suscitante, é iniciante e na CCT 2010/2012 as partes anuíram em estipular um piso diferenciado para aqueles enfermeiros que se enquadrassem naquelas condições. Qualquer alteração do pactuado deve ser objeto de negociação.

Assim, não cabe a ingerência estatal acerca do piso diferenciado fixado na CCT 2010/2012 para o profissional *trainee* para que este perceba o piso equivalente ao profissional comum, ante o disposto na Convenção.

A cláusula fica assim redigida, obviamente adaptada ao contexto da sentença normativa:

“O piso salarial dos enfermeiros será corrigido, a partir de 01 de outubro de 2012, em 10% incidentes sobre o piso salarial de 30/09/2012 e, a partir de 01 de outubro de 2013, de 7% incidentes sobre o piso salarial de 30/09/2013.

Parágrafo único: O piso salarial do enfermeiro *trainee* será corrigido, a partir de 01 de outubro de 2012, em 29,4% incidentes sobre o piso salarial de 30/09/2012”.

Deferida parcialmente.

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

2.8.4 CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

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

“A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2012, os salários dos enfermeiros em 30% incidentes sobre os salários de 30/09/2012”.

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

Na CCT 2010/2012, houve reajuste na ordem de 30%, sendo 24% incidente sobre o salário de outubro/2006 (primeira etapa) e 6% em outubro/2011 incidente sobre o salário de outubro/2010 (segunda etapa). Referida pactuação indica a recomposição de perdas anteriores, em princípio.

Temos assim que, desde outubro de 2011, a categoria profissional não obteve reajuste, com vista à recomposição de perdas e aumento real.

Segundo site oficial do IBGE, o INPC acumulado de 2011 (10/2010 a 09/2011) foi da ordem de 7,29% e de 2012 (10/2011 a 09/2012) de 5,57%, totalizando 12,86% nos dois anos.

Vê-se da defesa (fls. 278-279) e da audiência (assentada das fls. 231-233) que o suscitado anui com o reajuste de 17%, embora condicionando ao atendimento das propostas relativas às cláusulas 17, 18, 23 e 21 da defesa.

Apona, ainda, na contestação que o pagamento se daria parceladamente, sendo 10% para o primeiro ano e 7% para o segundo, sem retroativo.

O d. Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial da cláusula, nos termos seguintes:

“A Lei Consolidada, em seu artigo 766, dispõe que “nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.”

Visando à manutenção do poder de compra do trabalhador, bem como o combate ao achatamento da sua remuneração, há necessidade de concessão de aumento salarial acima da inflação, sobretudo se se considerar que o índice do INPC acumulado no período de outubro de 2011 a setembro de 2012 foi da ordem de 5,58%.

Apenas restaurar o poder de compra do trabalhador com a aplicação do índice do INPC não representa um aumento real da sua remuneração, mas, sim, a garantia de um direito fundamental tutelado pela Constituição Federal, consistente na irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF).

Considerando que o dissídio coletivo visa à instituição de condições mais vantajosas à categoria, superiores ao limite mínimo estatuído pela legislação e às convencionadas anteriormente, o Ministério Público do Trabalho oficia pela concessão de reajuste salarial no importe de 17% (dezessete por cento), sendo 10% para o primeiro ano e 7% para o segundo, desde a data de ajuizamento da ação, haja vista a comprovação da capacidade econômica das empresas representadas pelo suscitado em conceder tal índice, consoante demonstrado nos autos.

Refuta-se, desde já, qualquer alegação de violação à teoria do conglobamento, pois, conforme já decidiu o E. TRT 17ª Região nos autos DC 0008100-28.2012.5.17.0000, “salvo as hipóteses em que a Constituição Federal

permitiu a flexibilização – jornada de trabalho e salários – as condições ajustadas através de negociação coletiva há de ser benéfica aos trabalhadores.”

Não remanescem dúvidas de que há avença entre as partes quanto ao percentual a ser aplicado de 17%, embora o réu objetivasse impor algumas concessões.

Considerando que a inflação do período sem reajuste foi da ordem de 12,86%, consoante apontado acima, o aumento real concedido é de 4,14%. Por outro lado, ainda há a limitação temporal do pagamento proposta na contestação, que ora se acolhe.

Assim, defere-se o reajuste de 17%, nos moldes em que limitados na defesa, ou seja 10% no primeiro ano e 7% no segundo.

O reajuste de 10% deverá incidir sobre salários do mês de setembro de 2012 e o de 7% sobre os salários do mês de setembro de 2013.

Não há comprovação de antecipação salarial concedida após 30-09-2011 a ser compensada, nos termos apontados à fls. 279.

A cláusula fica assim redigida:

“A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão os salários dos enfermeiros, a partir de 01 de outubro de 2012, em 10% incidentes sobre os salários de 30/09/2012 e, a partir de 01 de outubro de 2013, de 7% incidentes sobre os salários de 30/09/2013”.

Deferida parcialmente.

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

2.8.5 CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Dispõe a cláusula quinta proposta pelo suscitante:

“Remuneração superior aos demais enfermeiros do serviço em no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário base, para os cargos de responsável técnico, Gerencia e ou Coordenação dos serviços de enfermagem”.

O suscitado se opõe a essa pretensão, afirmando que a majoração da gratificação de 20% para 40% importa, na verdade, em ganho salarial sob roupagem diversa, não tendo sido justificado pelo suscitante o porquê da majoração. Assim, requer seja indeferida essa cláusula, mantendo-se o contido na CCT anterior.

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

Pois bem.

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

Destarte, impõe-se o reconhecimento da força ultrativa das normas coletivas, de maneira que as cláusulas constantes da CCT anterior vigoram até que uma outra negociação coletiva as suprima ou modifique, não ficando adstritas ao prazo de validade do instrumento originário. Nessa linha de raciocínio, conferiu-se nova redação à Súmula 277 do TST, com a qual “*se faculta à vontade coletiva alguma disposição de direitos, com vistas à preservação do emprego em condições de permanente razoabilidade*” (<http://oabce.org.br/2013/01/08/ministros-lancam-artigo-sobre-a-nova-sumula-277-do-tst/#sthash.e8RzsOaU.dpuf>).

Assim, **defere-se parcialmente**, adaptando-se a redação proposta de forma a se manter o percentual estipulado na cláusula 5ª da CCT 2010/2012, *in verbis*:

“Remuneração superior aos demais enfermeiros do serviço em no mínimo 20% (vinte por cento) do salário base, para os cargos de responsável técnico, Gerência e ou Coordenação dos serviços de enfermagem”.

2.8.6 CLÁUSULA SEXTA - PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA:

Vencido este Relator, o e. Tribunal Pleno, por maioria de votos, deferiu parcialmente a cláusula em comento, nos termos do voto do ínclito Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, *in verbis*:

“O suscitante propôs que para o exercício de funções em que seja exigido do profissional enfermeiro titulação para o exercício da função, ficasse assegurada a gratificação de 30% sobre o salário base.

A cláusula não é pré-existente, mas consta da proposta que o SINDHES/ES Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo, suscitado, encaminhou ao SINDIENFERMEIROS, suscitante, em 01 de

março de 2013. Na proposta consta que, as empresas que exigirem diploma de Especialização (curso de pós graduação *latu sensu*) para preenchimento de cargo de Enfermeiro, pagarão a este profissional uma gratificação de 5% sobre o piso da categoria (fl. 192).

Na verdade, o que se propõe é um piso diferenciado para os profissionais que necessitem de titulação para o exercício da função. O que está em discussão é somente o percentual a ser implementado.

Assim, defiro parcialmente a cláusula, devendo ser observada a gratificação de 20%, a incidir sobre o salário base, para os profissionais que necessitem titulação para o exercício da função.

A cláusula deverá ser assim redigida:

CLÁUSULA SEXTA – PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA – Para o exercício de funções em que seja exigido do profissional enfermeiro titulação dos profissionais para tanto contratados, fica assegurada a gratificação de 20% sobre o salário base.

Defiro parcialmente”.

Deferida parcialmente.

2.8.7 CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL HORA EXTRA

Eis o teor da proposta do suscitante:

“O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será remunerado com o adicional de sessenta por cento (60%) sobre o valor da hora normal. O trabalho prestado além da jornada contratada, em domingos e feriados, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo único: As horas extras realizadas em domingos e feriados deverão ser remuneradas e não poderão compor a banco de horas”.

O adicional de 60% foi objeto da CCT 2010/2012.

Já o labor aos domingos e feriados não. De toda sorte, há expressa previsão legal sobre o tema, conforme bem salientou o Ministério Público do Trabalho, que oficiou pelo indeferimento deste trecho da cláusula.

Assim, à luz da Súmula 277/TST, a cláusula deve ficar assim redigida:

“O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será remunerado com o adicional de sessenta por cento (60%) sobre o

valor da hora normal”.

Defiro parcialmente.

2.8.8 CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A proposta sindical é a que segue:

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

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.”

Quanto ao *caput*, este Relator restou vencido, entendendo esta e. Corte, em sua maioria, pela fixação do piso salarial da categoria como base de cálculo do adicional de insalubridade, nos seguintes termos:

A discussão aqui cinge-se sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade.

Entendo que a vedação constitucional da utilização do salário mínimo como indexador atinge tanto o art. 192 da CLT quanto as normas coletivas. O reconhecimento das normas coletivas pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI, da CF/88) não autoriza que estas mesmas normas não observem a vedação constitucional inserida no art. 7.º, IV, parte final, da Carta Magna.

Dessa maneira, o adicional de insalubridade deverá incidir sobre o piso salarial da

categoria.

Quanto aos parágrafos primeiro, segundo, terceiro e quarto, aplica-se a Súmula 277/TST, mantendo-se a redação vigente na norma coletiva anterior.

Nesses termos, a cláusula fica assim redigida:

“Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do trabalho, fica assegurada a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) incidente sobre o piso salarial da categoria.

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.”

Defere-se parcialmente.

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

2.8.9 CLÁUSULA NONA - 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;

Parágrafo segundo: Este adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.”

A cláusula repete a redação contida na CCT 2010/2012.

A disposição contida no parágrafo segundo do pactuado diverge da alteração da jurisprudência consolidada pelo e. TST, divulgada em 31/05/2011, na Súmula 364, *in verbis*:

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003).”

Referida Súmula extirpou o item II da redação original que fixava o pagamento proporcional ao tempo de exposição ao risco quando pactuada coletivamente.

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

Assim, com base na Súmula 277 do TST, que admite a ultratividade do pactuado, a estipulação deve ser mantida, parcialmente, com exclusão do parágrafo segundo.

A cláusula fica assim redigida:

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

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

Defere-se parcialmente.

2.8.10 CLÁUSULA DÉCIMA - 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.”

*Aqui também, como bem salientado pelo nobre *parquet*, “a cláusula consta do instrumento normativo anterior, devendo ser preservada, em atenção ao disposto no art. 114, § 2º, da CF e Súmula 277 do TST”.*

Defere-se.

2.8.11 CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

A proposta do sindicato profissional é a seguinte:

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

Parágrafo único: A empresa poderá proporcionar ao trabalhador

incentivo através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado)”.

Trata-se de repetição de previsão anterior, contida na CCT 2010/2012. Logo, com base na força ultrativa da norma pactuada, consoante entendimento cristalizado na Súmula 277/TST, merece ser acolhida.

Defere-se.

2.8.12 CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

Propõe o suscitante:

“As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de até Cento e Setenta reais (R\$ 150,00) em nota fiscal apresentada por filho, até o décimo oitavo mês após o parto.

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

A douta representante do Ministério Público do Trabalho defende o deferimento da cláusula, nos termos abaixo:

“A CCT 2010/2012 da categoria previa em sua cláusula 11ª a concessão mensal de auxílio-creche limitado a R\$150,00, nos termos supratranscritos.

A categoria pretende o reajustamento do benefício no mesmo percentual aplicado aos salários.

Considerando o deferimento de reajuste salarial à categoria profissional no importe de 17%, cabível o reajuste dos benefícios sociais com fundo pecuniário no mesmo percentual.”

Não obstante, não há anuência quanto ao referido reajuste. O próprio suscitante assevera que o suscitado condiciona o acréscimo do valor a novas concessões.

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

Assim, deve ser mantida a redação anterior que estipula o valor do reembolso em R\$ 150,00, nos termos da Súmula 277/TST.

Para que não parem dúvidas, já que o suscitante apõe um valor por extenso e outro em algarismos arábicos entre parênteses, a cláusula fica assim redigida:

“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 até Cento e Cinquenta reais (R\$ 150,00) em nota fiscal apresentada por filho, até o décimo oitavo mês após o parto.

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.”

Deferimento parcial, pois.

2.8.13 CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- MEDICAMENTOS

Eis a redação da cláusula proposta:

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

Pois bem.

No particular, o suscitado limitou-se a alegar inovação, o que já foi tratado anteriormente, em sede preliminar.

Por sua vez, o MPT oficia no sentido de que *“a matéria já consta da convenção coletiva anterior (cláusula 12ª), devendo ser preservada, em atenção ao disposto no art. 114, §2º, da CF e Súmula 277 do TST”*.

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

2.8.14 CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

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

Parágrafo primeiro: No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

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

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

Parágrafo Quarto: As empresas deverão solicitar o agendamento de homologação da rescisão do contrato de trabalho no e-mail (contato@sindienfermeiros.org.br)”.

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

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

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

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

2.8.15 CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

A proposta do suscitante confere à cláusula 15ª a seguinte redação:

“Fica definido que se aplicam aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio.

Parágrafo primeiro: Em casos de demissão motivada pelo empregador ou a pedido do empregado, os primeiros 30 (trinta) dias de aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregado. Os dias excedentes, nos casos de demissão, serão sempre indenizados pelo empregador.

Parágrafo segundo: Ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, o (a) Enfermeiro (a), quando comprovada a obtenção de um novo emprego, nos termos da Súmula 276 do TST.

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

Pois bem.

De acordo com a inicial, a alteração proposta pelo Sindicato Suscitante tem o fito de *“afastar o entendimento do SINDHES de que o empregado que pede demissão tem que pagar ao empregador um salário correspondente ao período do aviso prévio, ou seja, tem que pagar para poder pedir demissão”* (fl. 24).

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

O MPT oficia pelo indeferimento da cláusula, vez que não tendo havido acordo entre as partes deve prevalecer apenas o estatuído em lei, registrando que a redação constante da norma coletiva anterior implica renúncia de direitos

trabalhistas, não devendo ter mantida sua redação.

Vejamos:

Às fls. 182-216, há proposta do SINDHES ao tempo das negociações extrajudiciais, onde se vê que há discordância quanto ao tema proposta pelo SINDIENFERMEIROS.

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

Quanto ao parágrafo primeiro, muito embora seja uma previsão mais benéfica ao empregado, não vejo como prevalecer a redação proposta sem que haja acordo entre as partes, sob risco de se impor ônus (não previsto em lei) ao empregador.

O parágrafo segundo não pode ser admitido, embora se coadune com o entendimento jurisprudencial consolidado pelo e. TST, vez que, além de não haver avença entre as partes, também não decorre de previsão legislativa.

O parágrafo terceiro se coaduna com a lei (artigo 476/CLT).

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

Assim, a cláusula fica redigida nos seguintes termos:

“Fica definido que se aplicam aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio.

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

Defere-se parcialmente.

2.8.16 CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O Sindicato suscitante pretende a exclusão da cláusula da CCT 2010/2012 que dispõe:

“Fica instituída o 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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

Parágrafo sexto: 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.

Parágrafo sétimo: O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I – cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

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

III – vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima

de duzentos empregados.

Parágrafo oitavo: 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 da assinatura desta Convenção Coletiva.

Parágrafo nono: Para se alcançar a 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.

Parágrafo décimo: 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.

Parágrafo décimo primeiro: Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.”

Justifica o suscitante o pleito de exclusão do pactuado anteriormente porquanto a cláusula fere legislação pertinente e afasta garantias mínimas asseguradas pela CLT aos trabalhadores.

Efetivamente, à luz da Súmula 277/TST, a norma coletiva, caso não suprimida formalmente, permanecerá em vigor, diante do fenômeno da ultratividade, que visa preservar as condições mais favoráveis estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, incorporando-as ao patrimônio jurídico do trabalhador, salvo modificação/supressão por negociação posterior.

A norma, na forma redigida, evidencia prejuízo aos trabalhadores, não sendo admissível sua manutenção, até porque não é este o intuito da ultratividade prestigiada pela Súmula 277.

Neste passo, o parecer do Ministério Público do Trabalho não merece reparos e reflete o pensamento deste Relator, pelo que, com a devida vênia, adoto como razões de decidir:

“A Lei 9.601/1998 prevê a possibilidade de celebração de contrato de trabalho a prazo determinado **por meio de convenção ou acordo coletivo** de trabalho,

como se vê, *in verbis*:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, **para admissões que representem acréscimo no número de empregados.**

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO)

§ 4º 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 art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

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

Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento do pedido de manutenção da cláusula alusiva a contrato de trabalho por prazo determinado, devendo as partes, caso tenham interesse no estabelecimento dessa modalidade contratual, celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.”

Note-se que o parecer do Ministério Público do Trabalho é pelo indeferimento do pedido contraposto formulado pelo suscitado que corresponde ao deferimento do pedido do suscitante na inicial, qual seja, da supressão da cláusula.

Assim, defere-se a exclusão do pactuado anteriormente.

2.8.17 CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DOS PROFISSIONAIS

INICIANTES (TRAINEE)

O Sindicato profissional pretende a exclusão da cláusula contida na CCT 2010/2012, que está assim redigida:

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

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

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

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

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

Parágrafo quinto: O TRAINEE deverá ser contratado para a carga horária de no máximo trinta e seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) mensais.

Parágrafo sexto: O TRAINEE deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira que deverá durar no máximo de dois anos.

Parágrafo sétimo: Deverá a empresa realizar avaliação de desempenho anexada em ficha funcional a cada ano, durante exercício de atividade de TRAINEE.

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

Justifica o requerente a exclusão do pactuado porque representa forma dissimulada de contratação de mão de obra barata, furtando oportunidades para o trabalhador recém chegado ao mercado de trabalho.

O suscitado requer a manutenção por entender que gera maiores oportunidades de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento da cláusula nos

termos seguintes:

“A matéria sob análise consta da cláusula 16ª da CCT anterior, cuja vigência, conforme nova redação da Súmula 277 do TST, está limitada à edição de novo diploma negocial que o revogue, tácita ou expressamente.

No caso em tela, o suscitante não concorda com a manutenção da cláusula nos moldes em que elaborada, por entender prejudicial aos trabalhadores.

Dessa forma, considerando a ausência de acordo das partes quanto às disposições da cláusula, inviável a sua disposição por intermédio de sentença normativa.”

De plano, observa-se que a cláusula, em nenhum momento, estipulou que o enfermeiro *trainee* teria remuneração a menor. A questão remuneratória se encontra em cláusula específica, quando trata do piso salarial da categoria (na CCT 2010/2012, Cláusula Terceira).

Por outro lado, as justificativas apresentadas pelo suscitante para admissão da cláusula são praticamente o que nela contém, à exceção da duração da contratação de *trainee* que é de 2 anos. O Sindicato pretende que dure 1 ano.

Não vejo razão para a exclusão da cláusula. Não é hipótese de avença entre as partes porquanto a norma já existe (CCT 2010/2012), ou seja, já foi negociada e daí, permanece vigente por força da ultratividade do pactuado (Súmula 277/TST).

Não há ofensa à legislação vigente e, sob a ótica da proteção, entende-se que o pactuado gera maiores possibilidades de ingresso no mercado de trabalho para o profissional recém formado, além de lhe garantir treinamento ao longo do período, ao prever o acompanhamento constante do tutor.

Toda a disciplina prevista na cláusula é garantia de atividade regulamentada em todos os ângulos: jornada, treinamento, duração e acompanhamento. Isso permite que tanto suscitante e suscitado tenham mecanismo de controle da atividade do *trainee*.

Frise-se que a questão do piso é afeta à cláusula terceira.

Mantém-se a cláusula.

Indefere-se a exclusão e mantém-se a redação da CCT 2010/2012 nos termos em que redigida (Súmula 277/TST).

2.8.18 CLAUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHADORA GESTANTE

Consta da CCT 2010/2012:

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

Parágrafo único: É garantida à trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.”

O suscitante pretende que a estabilidade seja estendida para um ano e licença maternidade pelo prazo de seis meses “nas empresas cidadãs”.

Assim oficia a i. Procuradora-Chefe, Ana Lúcia Coelho de Lima:

“O suscitante pretende a extensão do período de estabilidade de seis meses para um ano e a concessão de licença maternidade de seis meses.

A matéria constante da cláusula acima está disciplinada nos artigos 10, II, alínea b, do ADCT/CF e 392, §4º, da CLT, como se vê, in verbis:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

[...]

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Considerando a existência de previsão legal, é inviável sua disposição por

intermédio de sentença normativa.

Ademais, o elastecimento da previsão legal somente é possível mediante negociação, pois impõe ônus à categoria econômica.

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

Defere-se parcialmente.

2.8.19 CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APROVEITAMENTO INTERNO

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

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

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

O suscitante pretende a manutenção da cláusula.

O suscitado, por sua vez, limita-se a apontar a inovação, já que não consta da pauta reivindicatória encaminhada em agosto de 2012.

A cláusula merece deferimento, com espeque na Súmula 277/TST.

Defere-se.

2.8.20 CLÁUSULA VIGÉSIMA – PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO

A cláusula proposta pelo suscitante é nova e está assim redigida:

“A empresa poderá adotar o sistema de Banco de Horas, ficando pactuado que a compensação deverá obrigatoriamente ocorrer no período de até 60 dias, caso expire este prazo, as horas não compensadas serão pagas na forma de hora extraordinária com o adicional previsto nesta CCT.”

Há, na CCT 2010/2012, cláusula com o mesmo título, mas apenas consoante

a lei vigente, não disciplinando como se dará a compensação ou a sua remuneração caso não compensada no prazo.

Segundo a douta representante do Ministério Público do Trabalho, a cláusula deve ser indeferida pelos seguintes fundamentos:

“A prorrogação da jornada de trabalho tem seus limites traçados pelos artigos 59 e 61 da CLT, sendo despicienda sua regulamentação por sentença normativa.

Quanto à possibilidade de compensação de jornada (proposta do suscitante) ou complementação da jornada mensal por meio de plantões extras (proposta do suscitado), dependem de negociação entre as partes, de forma que resta inviável o seu estabelecimento mediante sentença normativa.”

Indefere-se.

2.8.21 CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERMUTA DE PLANTÃO

A CCT 2010/2012 disciplina que:

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

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

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

Oficia o parquet:

A cláusula é pré-existente (cláusula vigésima da CCT 2010/2012) e o suscitante pleiteia a sua manutenção, enquanto o suscitado nada diz quanto ao mérito da cláusula, senão quanto à sua admissibilidade.

Inexistindo óbices legais ao conteúdo da cláusula, o Ministério Público do Trabalho oficia pelo seu deferimento.

Demais disso, incide à hipótese o entendimento cristalizado na Súmula 277/TST.

Defere-se.

2.8.22 CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA 11X60

Eis o teor da proposta do suscitante:

“Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 11x60 para os serviços de saúde que necessitarem funcionar em regime de turnos.

Parágrafo primeiro: poderá haver jornada especial de 11x60 (sendo 11 horas trabalhadas e sessenta de descanso) diurno e ou noturno, com uma hora para REFEIÇÃO E DESCANSO, INCLUÍDA NA JORNADA DE TRABALHO, COM NO MÁXIMO 10 PLANTÕES MENSAIS, para enfermeiros de contrato de trinta horas e até três complementações para enfermeiros de contrato de quarenta horas.

Parágrafo segundo: Para os enfermeiros que laborarem em jornada de 11x60, o empregador lhes concedera gratuitamente, refeição balanceada e de qualidade durante o intervalo de uma hora para refeição e descanso.

Parágrafo terceiro: Qualquer alteração na jornada diária de trabalho, somente poderá ser implantada mediante homologação do sindicato da categoria.

Parágrafo quarto: Fica estabelecido 22 (vinte e dois) dias úteis para média de dias do mês para cálculo de plantões.”

O suscitante traz proposta de nova redação, não preexistente, sendo certo que não há avença entre as partes quanto ao teor da cláusula.

Na audiência de conciliação, verifica-se que o autor pretende a adoção da jornada de 11x60 e o réu pugna pela adoção da jornada de 10x60.

Na realidade, embora o suscitante justifique que essa jornada vem sendo praticada há anos, reivindica que o intervalo esteja nela embutido, proposta diversa do que vinha sendo praticado, consoante se extrai da CCT 2010/2012.

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

A categoria abrangida pelo SINTRASADES é a seguinte: empregados em

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

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

Em princípio, pode causar estranheza o autor pugnar por jornada maior e o réu por jornada menor. É que o autor aponta que a adoção da jornada menor implicará em redução da remuneração. O réu nega tal consequência.

Sem adentrar nos cálculos para se aferir se efetivamente haverá a redução salarial, o certo é que, frise-se não há acordo quanto à proposição do SINDIENFERMEIROS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Defere-se parcialmente.

2.8.23 CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS

O Sindicato propõe que a cláusula tenha a seguinte redação:

“Ficam todas as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas, de seis meses, e que as horas trabalhadas em feriados e domingos serão pagas como extraordinárias, não podendo entrar no Banco de horas.”

Trata-se de redação diversa daquela constante na CCT 2010/2012, à exceção da aplicação da Lei.

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

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

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

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Resolução 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Resolução 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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

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

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

“Ficam todas as empresas abrangidas por esta sentença normativa autorizadas a praticar o Banco de horas previsto no Artigo 6º da Lei

9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas, de 01 (um) ano.

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

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

Defere-se parcialmente.

2.8.24 CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS

A redação original quanto às férias, contida na CCT 2010/2012, é a seguinte:

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

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

Pugna o suscitante para que a cláusula seja mantida e o suscitado diz que somente pode ser alterada por meio de acordo já que preexistente.

O d. Ministério Público do Trabalho oficia para que se adeque o *caput* da cláusula ao PN 100/SDC/TST, consoante fundamentos que seguem:

“O início do período de gozo de férias é tratado pelo Precedente Normativo nº 100 da SDC do TST, *in verbis*:

100. FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Pelo deferimento parcial, com sugestão de redação nos termos do Precedente Normativo nº 100 da SDC do TST.”

Embora louvável a proposta do *parquet*, que viabilizaria aprimoramento ao

pactuado, a alteração da redação anterior é afeta à avença entre as partes.

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

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

Defere-se.

2.8.25 CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- LEITO HOSPITALAR

A CCT 2010/2012 assim dispõe:

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

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

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

Enquanto o suscitante pretende a manutenção, o suscitado aponta inovação por não constar da pauta reivindicatória.

Conforme bem oficia o Ministério Público do Trabalho “a *matéria já consta da convenção coletiva anterior (cláusula 24ª), devendo ser preservada, em atenção ao disposto no art. 114, § 2º, da CF e Súmula 277 do TST*”.

Defere-se.

2.8.26 CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

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

“As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para os profissionais enfermeiros, sendo a contrapartida do profissional no percentual máximo de 50%.

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

Parágrafo Segundo: Será facultativo ao profissional a adesão ao plano oferecido pela empresa.”

O suscitante pretende o custeio pelo empregado de 50%, no máximo, para plano de saúde, enquanto o suscitado propõe 25% de custeio patronal, o que se traduz em 75% de custeio pelo trabalhador.

Evidente que não cabe ao Estado intervir em questões exclusivamente afetas à negociação.

No entanto, o sindicato patronal sinalizou positivamente no sentido do custeio no percentual de 25%, consoante se vê da audiência de conciliação (fl. 231). Assim, tem-se que há capacidade econômica a viabilizar o auxílio patronal na espécie.

De mais a mais, observa-se que já há o compromisso patronal de oferecer gratuitamente aos empregados das empresas que dispõem de leito *“cirurgias não eletivas e emergenciais”*, ficando desobrigada aquela que oferece plano de saúde ao trabalhador.

Logo, entendo que deve ser deferido o percentual ofertado pelo suscitado, qual seja, 25%. A cláusula ficará assim redigida:

“As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para os profissionais enfermeiros, custeando o percentual máximo de 25% (vinte e cinco por cento).

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

Parágrafo Segundo: Será facultativa ao profissional a adesão ao plano oferecido pela empresa.”

Defere-se parcialmente.

2.8.27 CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

É da redação da CCT 2010/2012:

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

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

Parágrafo segundo: Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.”

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

O suscitado limita-se a alegar inovação.

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

2.8.28 CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA- LICENÇA PATERNIDADE

Trata-se de cláusula nova proposta pelo suscitante nos seguintes termos:

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

Parágrafo único: O trabalhador enfermeiro tem assegurada a garantia contra despedida arbitrária nos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias após o término da licença paternidade.”

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

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

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

dias.”

Indefere-se.

2.8.29 CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Disciplina a CCT 2010/2012:

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

Conforme bem destaca o *parquet* laboral: *“a matéria consta da convenção coletiva anterior e está de acordo com o Precedente Normativo n. 115 da SDC do TST, in verbis: “UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.*

Assim, consoante a Súmula 277/TST, **defere-se.**

2.8.30 CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

A CCT 2010/2012 dispõe que:

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

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

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

Destaca o *parquet* que *“a matéria é regulada pelos artigos 6º, §1º, f, e § 2º,*

da Lei nº 605/49, os quais não fixam prazo para apresentação de atestado médico pelo empregado.”

No entanto, salienta que *“as partes concordam com a manutenção da cláusula, a qual atuou no vazio deixado pela lei, o Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento da cláusula.”*

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

2.8.31 CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Consta da CCT 2010/2012:

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

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

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

As partes concordam que a cláusula é preexistente, pelo que, incide à hipótese a Súmula 277 do TST.

Defere-se.

2.8.32 CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

A CCT 2010/2012 estabelece que, que o suscitante pugna pela sua manutenção:

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

A teor da Súmula 277 do TST, que atrai a força ultrativa da norma, **defere-se**.

2.8.33 CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

A matéria é disciplinada pela CCT 2010/2012, *in verbis*:

“O empregador, quando tiver mais de dez profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em assembleia geral, compromete-se a liberar da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa.

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

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, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os enfermeiros empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.”

Crê-se que o suscitante omitiu o termo *eleito em assembleia geral*, por equívoco, pelo que se transcreveu o texto original para apreciação do Colegiado, ou seja, o da CCT 2010/2012.

O suscitado até invocou o PN 83/TST, que trata da frequência livre dos dirigentes sindicais a reuniões e assembléias da categoria.

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

2.8.34 CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

É da CCT 2010/2012:

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

Parágrafo Primeiro - O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado

pelo seu Secretário Geral à Direção da entidade contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

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

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

O suscitado limitou-se a alegar inovação, por não constar da pauta reivindicatória de agosto/2012.

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

2.8.35 CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA

O sindicato propõe o seguinte:

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

O suscitado limitou-se a alegar inovação, por não constar da pauta reivindicatória de agosto/2012.

Conforme bem explanado pela douta representante do Ministério Público do Trabalho:

“A cláusula consta do instrumento normativo anterior, prevendo apenas a remessa dos nomes dos empregados ao sindicato, sem as informações adicionais.”

A cláusula deve ser preservada, em atenção ao disposto no art. 114, §2º, da CF e Súmula 277 do TST.

Nada obsta, outrossim, a alteração da cláusula para permitir a remessa de informações adicionais, pois facilita a comunicação do sindicato com a categoria a que representa e, conseqüentemente, o exercício de sua missão institucional.”

Assim considerando que o acréscimo é que a relação contenha, além do nome, e-mail, endereço e telefone para contato, deve ser deferida.

Defere-se.

2.8.36 CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INFORMATIVO SINDICAL

Consta da CCT 2010/2012:

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

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

Alterou-se o termo parágrafo segundo para parágrafo único, para adequar a redação cronológica.

O suscitado limitou-se a alegar inovação, por não constar da pauta reivindicatória de agosto/2012.

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

2.8.37 CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

Consta da CCT 2010/2012:

“Fica 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 assembléia geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT.”

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

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

2.8.38 CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

Eis o teor da proposta sindical:

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

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

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

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

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

O suscitado pugna pela manutenção da cláusula anterior. No mesmo sentido, o d. Ministério Público do Trabalho.

Com razão o suscitado. Com base na força ultrativa da norma coletiva anterior, consoante entendimento firmado na Súmula 277/TST, a cláusula fica assim redigida:

“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\$ 200,00 (duzentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada, salvo em relação às cláusulas em que já haja previsão de multa específico por descumprimento (cláusulas 3^a, 4^a e 8^a).”

Defere-se parcialmente.

2.8.39 CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE

É da proposta do suscitante:

“As partes elegem o fórum da Capital - Vitória para exigir o cumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.”

O suscitado pugna pela manutenção da cláusula anterior, contida na CCT 2010/2012, que estipula o seguinte:

“Fica convencionado entre os Sindicatos Signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, que compete a Justiça do Trabalho, dirimir dúvidas, problemas ou conflitos, porventura decorrentes da aplicação de quaisquer cláusulas desta Convenção.”

Destaca o *parquet* que *“consoante art.114 da CF/88 e art. 625 da CLT, compete à Justiça do Trabalho dirimir lides que envolvam acordo ou convenções coletivas, bem como sentença normativa”*.

É certo que trata-se de competência estipulada pela CF/88, e não de foro de eleição. Quando se está diante de negociação (acordo/contrato), a estipulação da cláusula que estipule o foro para solucionar eventuais impasses acerca do inadimplemento até adquire sentido. Mas o Estado, sabedor da competência que tem, dizer de sua competência, é “chover no molhado”.

Não obstante, uma vez que a cláusula originária frisa o imposto legalmente e com base na força ultrativa da norma coletiva (Súmula 277/TST), apenas adaptando-se o texto à presente sentença normativa e à concordância gramatical, a cláusula fica assim redigida:

“Compete à Justiça do Trabalho dirimir dúvidas, problemas ou conflitos, porventura decorrentes da aplicação de quaisquer cláusulas desta Sentença Normativa.”

Deferida parcialmente.

2.8.40 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Eis o teor da proposta sindical:

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

a. Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, após regular apuração em que reste provado ter agido com culpa ou dolo;

b. Adiantamentos;

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

d. Mensalidade sindical;

e. Outros descontos, desde que previamente autorizados expressamente pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, 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 previamente acordado entre empregador e empregado.

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

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

A proposta destoa da redação contida na cláusula trigésima sétima da CCT 2010/2012. Justifica o suscitante que da forma como redigida originalmente, o empregador que decide se irá parcelar ou não os descontos e também que os danos causados ao empregador, incluídos aí os relativos a material para o trabalho, seriam suportados pelo empregado, independentemente de apuração.

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

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

Bem explanou a i. Procuradora-Chefe do MPT, Dra. Ana Lúcia Coelho de Lima:

“A matéria consta da convenção coletiva anterior, tendo a sua redação sido alterada pelo suscitante.

O suscitado não concorda com a imposição da cláusula por sentença normativa.

Nesse tocante, considerando que a matéria depende de negociação entre as partes, deve ser mantida a redação anterior da matéria, prevista na CCT 2010/2012 (cláusula 5, fls. 188/189).”

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

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

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

b. Adiantamentos;

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

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

e. Seguro de vida ou previdência privada;

f. Empréstimos bancários;

g. Alimentação subsidiada;

h. Mensalidade sindical;

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

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

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

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

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

Defere-se parcialmente.

2.8.41 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DATA COMEMORATIVA

A proposta sindical praticamente repete o teor da CCT 2010/2012, apenas substituíra expressão “devendo as empresas” para “ficando a cargo das empresas”

“Fica instituído o 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 sociocultural, que venham valorizar o profissional quanto ao seu trabalho realizado.”

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

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

2.8.42 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE: ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA.

Vencido este Relator, o e. órgão plenário, em sua maioria de votos, deferiu parcialmente a presente cláusula, com base nos fundamentos expendidos pelo insigne Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, *in verbis*:

“O suscitante propõe a garantia de emprego e salário aos trabalhadores enfermeiros que trabalhem na mesma instituição há mais de 5 anos e que estejam a menos de dois anos do direito à aposentadoria por tempo de serviço.

Defiro parcialmente a cláusula, nos termos do Parecer exarado pelo Ministério Público do Trabalho (fls. 648-679, cujo teor transcrevo:

“A matéria prevista na cláusula acima foi tratada pelo Precedente Normativo n.º 85 da Seção de Dissídios Coletivos do Egrégio TST:

85. GARANTIA DE EMPREGO. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA.

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

A cláusula deverá ser assim redigida:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros, empregados com tempo de serviço na mesma instituição há mais de cinco anos e que estejam a menos de 12 meses do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de serviço, a garantia de emprego e salário contra despedida arbitrária – despedida sem justa causa.

Defiro parcialmente”.

Deferida parcialmente.

2.8.43 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

O sindicato suscitante propõe o seguinte:

“As empresas abrangidas por essa convenção se comprometem a implementar plano de participação dos resultados.”

O suscitado assevera que a cláusula é onerosa e que 90% dos hospitais são filantrópicos, não podendo ser estipulada por sentença normativa.

A questão se tornou, como registrado em sentença pelas partes, um dos “nós górdios” da negociação.

Segundo oficia a nobre representante do Ministério Público do Trabalho:

“A participação nos lucros e resultados é regulada pela Lei 10.101/2000 e será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho ou pela instituição de comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria (artigo 2º).”

Dessa forma, não há como estabelecer tal benefício pela via da sentença

normativa.

Indefere-se.

2.8.44 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR ATIVIDADE EM SERVIÇO DE REMOÇÃO.

Propõe o sindicato da categoria:

“Para profissionais enfermeiros que atuam no serviço de remoção em ambulância de suporte avançado e suporte básico, fica garantido a gratificação de atividade de 30% sobre o salário base no exercício desta função”.

Pois bem.

Como bem salientou o *parquet* laboral, *“A cláusula em comento não consta da convenção coletiva de trabalho anterior. A instituição da vantagem pretendida depende de negociação das partes, não podendo ser fixada por meio de sentença normativa, pois impõe ônus à categoria econômica”.*

Com espeque em tais fundamentos, **indefere-se.**

2.8.45 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

É a proposta do sindicato da categoria profissional:

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

Trata-se de nó górdio apontado na audiência, à fl. 231.

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

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

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

econômica.”

Indefere-se.

2.8.46 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.

Propõe o sindicato a inovadora cláusula, que segue:

“As empresas ficam obrigadas a realizar seguro de vida e acidentes pessoais para os enfermeiros.”

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

Indefere-se.

2.8.47 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LOCAL DE REPOUSO.

Trata-se de nova cláusula proposta pelo sindicato profissional, nos seguintes termos:

“Garantir local de repouso exclusivo para os profissionais enfermeiros com cama, lençol, banheiro, chuveiro com água quente, ar condicionado, roupa de cama e frigobar.”

Mais uma vez, valho-me do criterioso argumento lançado pelo *parquet* para o indeferimento da cláusula:

“O empregador já está obrigado, por força de lei, a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme dispõe o artigo 157 da CLT. Dessa forma, eventuais descumprimentos à lei consolidada ou às normas regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego deverão ser apuradas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, sendo inviável a sua fixação mediante sentença normativa.”

Indefere-se.

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

Assim, fixo as custas em R\$ 1.000,00, calculadas sobre R\$ 50.000,00,

valor arbitrado à causa, pro rata.

3. CONCLUSÃO

A C O R D A M os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, por unanimidade, rejeitar as preliminares de retificação da natureza da ação, de ausência de apresentação da ata da assembleia que aprovou a pauta reivindicatória da categoria, de ausência de fundamentação das cláusulas - incidência do PN 37 e da OJ 32, ambos da SDC do TST, de inépcia da inicial - ausência de correlação entre as cláusulas constantes da exordial e da ata reivindicatória, de ausência de pressuposto processual - ausência de mútuo consentimento, da limitação dos pedidos conforme mediação da SRTE, da prescrição parcial e indeferir o pedido de litigância de má fé; homologar o pedido de desistência formulado pelo suscitado quanto ao incidente de falsidade do documento da fl. 537, nos termos do art. 267, VII, do CPC; julgar improcedente o pedido de ilegalidade/abusividade da greve; fixar a data-base da categoria profissional em 1º de outubro e a vigência da presente sentença normativa para o período de dois anos contados de 1º de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2014; deferir, nos termos do voto do relator, as cláusulas 2ª, 10ª, 11ª, 13ª, 16ª (deferir a exclusão do pactuado anteriormente), 19ª, 21ª, 24ª, 25ª, 27ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª, 35ª, 36ª, 37ª, 41ª e os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º da cláusula 8ª; deferir parcialmente, nos termos do voto do Relator, as cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 9ª, 12ª, 14ª, 15ª, 18ª, 26ª, 38ª e 40ª; estabelecer "pena de multa de 100% do saldo do valor devido, revertido ao trabalhador" no tocante aos haveres retroativos especificados nas cláusulas 3ª, 4ª e 8ª; indeferir a exclusão da cláusula 17ª, mantendo a redação da CCT 2010/2012; e indeferir as cláusulas 20ª, 28ª, 43ª, 44ª e 46ª; por maioria, determinar, nos termos do voto do Revisor, o pagamento integral dos dias parados; deferir, nos termos do voto do Relator, a cláusula 22ª; deferir, nos termos do voto do Revisor, o caput da cláusula 8ª; deferir parcialmente as cláusulas 23ª e 39ª; deferir parcialmente, nos termos do voto do Revisor, a cláusula 42ª; indeferir as cláusulas 45ª e 47ª; e, deferir parcialmente a cláusula 6ª com a seguinte redação: "Para o exercício de funções em que seja exigido do profissional enfermeiro titulação dos profissionais para tanto contratados fica assegurado a gratificação de 20% sobre o salário base". Vencidos, quanto ao pagamento integral dos dias parados, os Desembargadores José Luiz Serafini, Claudia Cardoso de Souza, Lino Faria Petelinkar e Carmen Vilma Garisto; quanto à cláusula 6ª os Desembargadores José Luiz Serafini e Claudia Cardoso de Souza; quanto ao caput da cláusula 8ª os Desembargadores José Luiz Serafini, Claudia Cardoso de Souza e Carmen Vilma Garisto; quanto à cláusula 22ª o Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, que deferia o pagamento em dobro dos domingos e feriados trabalhados, e os Desembargadores Carlos Henrique Bezerra Leite e Carmen Vilma Garisto, que a indeferiam integralmente; quanto à cláusula 23ª os Desembargadores Carlos Henrique Bezerra Leite e Carmen Vilma Garisto que a indeferiam; quanto à cláusula 39ª os Desembargadores Claudia Cardoso de Souza e Jailson Pereira da Silva, que a indeferiam; quanto à cláusula 42ª o Desembargador José Luiz Serafini; quanto à

cláusula 45ª o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite; quanto à cláusula 47ª os Desembargadores José Carlos Rizk e Carmen Vilma Garisto. Custas de R\$ 1.000,00 (mil reais), pro rata, calculadas sobre R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor arbitrado à causa. Sustentação oral da Dra. Levina Maria Barros Libório, pelo suscitante, e do Dr. Alexandre Mariano Ferreira, pelo suscitado. Redigirá o acórdão o Desembargador José Luiz Serafini.

Vitória - ES, 21 de agosto de 2013.

DESEMBARGADOR JOSÉ LUIZ SERAFINI
Relator