PROCESSO Nº TST-RO-381-24.2014.5.17.0000

A C Ó R D Ã O
(SDC)
GMMGD/ls/mas/mag

A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE NO CURSO DO PROCESSO. A partir da EC n. 45/2004, só é viável o dissídio coletivo econômico, regra geral, 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). Na situação concreta, o sindicato da categoria profissional instaurou dissídio coletivo de natureza econômica sem a concordância do sindicato patronal. Ocorre que, no curso da instrução processual, houve a deflagração de greve pelos trabalhadores. Nessa situação, a jurisprudência desta Seção Especializada entende que o dissídio coletivo deve ser apreciado, considerando-se que a greve superveniente ao ajuizamento do dissídio, e anterior à decisão de mérito, supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância. Registre-se que, na situação presente, não se discute a questão da abusividade da greve. **Recurso ordinário desprovido quanto à preliminar de ausência do comum acordo.**

B) RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES e DO SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIENFERMEIROS.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-381-24.2014.5.17.0000

ANÁLISE CONJUNTA. 1) CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL. Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. O INPC relativo ao período compreendido entre outubro de 2012 e setembro de 2014 corresponde a 12,65% (doze vírgula sessenta e cinco por cento), mesmo índice deferido pelo TRT de origem. Contudo, nessas situações, esta Seção Especializada se inclina no sentido de conceder o reajustamento salarial, determinando a aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC apurado no período, em observância à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. Assim, deve ser

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

reduzido o valor do reajuste salarial ao patamar de 12,60% (doze vírgula sessenta por cento). **Recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS desprovido e recurso ordinário do SINDHES parcialmente provido. 2) CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL.** A jurisprudência desta Corte já sedimentou entendimento no sentido de que não cabe ao poder normativo a fixação de pisos salarias, uma vez que que se trata de matéria afeta à negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos. Por outro lado, entende que o piso salarial profissional pode ser corrigido, por intermédio de sentença normativa, quando houver preexistência de norma coletiva, em face do disposto no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal. **No caso específico dos autos**, conforme já mencionado, há cláusula preexistente dispondo sobre os pisos salariais dos empregados representados pelo SINDIENFERMEIROS. O TRT, contudo, deferiu o piso salarial de acordo com os valores apresentados pelo SINDHES (patronal) em contraproposta à pauta reivindicatória do SINDIENFERMEIROS, ainda na fase de negociação prévia. Ocorre que a proposta apresentada durante a negociação coletiva não vincula o SINDHES, pois elaborada com o objetivo de celebração de convenção coletiva, o que não ocorreu. Nessas situações, a Jurisprudência desta Corte entende que, em se tratando de cláusula preexistente, o piso salarial deve ser reajustado no mesmo percentual concedido ao reajuste dos salários. Portanto, em que pese a inflação do período ter sido de 12,65%, no caso vertente, deve ser deferido o percentual de 12,60% sobre os valores previstos na CLÁUSULA TERCEIRA da CCT 2010/2012 - o mesmo utilizado para o reajuste salarial. **Recurso ordinário do**

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RO-381-24.2014.5.17.0000

SINDIENFERMEIROS desprovido e recurso ordinário do SINDHES parcialmente provido. 3) DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para exclusão e adaptação de algumas cláusulas questionadas, a fim de manter a sentença normativa em consonância com a jurisprudência desta SDC/TST.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº **TST-RO-381-24.2014.5.17.0000**, em que são Recorrentes **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES e SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIENFERMEIROS** e Recorridas as mesmas partes.

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado no dia 28/10/2014 pelo Sindicato dos Enfermeiros no Estado do Espírito Santo – SINDIENFERMEIROS - em face do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo – SINDHES -, pleiteando a fixação de novas condições de trabalho (fls. 110 – 156, numeração eletrônica).

O Sindicato Suscitante juntou petição, no dia 12/11/2014, informando a deflagração de greve pela categoria profissional a partir do dia 11/11/2014. Na mesma petição, o Suscitante solicitou urgência para a designação da audiência de conciliação (fls. 324-325).

O TRT da 17ª Região realizou audiência de conciliação no dia 13/11/2014, em que não se logrou êxito. O Desembargador Presidente do Tribunal, na ocasião, solicitou às Partes que, diante da greve deflagrada, estabelecessem um número de trabalhadores adequado ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, tendo o SINDIENFERMEIROS assumido o compromisso de manter 100% dos enfermeiros no setor da UTI nas unidades em greve (fl. 611-613).

Em sessão de julgamento realizada no dia 13/05/2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região rejeitou as preliminares arguidas e, no mérito, julgou parcialmente procedente o dissídio

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

coletivo, com a análise das reivindicações da categoria profissional (fls. 1120 - 1121).

Foram apresentados embargos de declaração pelo Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo – SINDHES (fls. 1180 – 1184) - e pelo Sindicato dos Enfermeiros no Estado do Espírito Santo – SINDIENFERMEIROS (fls. 1190 – 1209). O Tribunal Regional conheceu dos embargos declaratórios e, no mérito, deu parcial provimento aos embargos do SINDHES, conferindo efeito modificativo ao julgado quanto à data de incidência do reajuste salarial; e negou provimento aos embargos do SINDIENFERMEIROS (fl. 1308-1315).

Inconformadas, ambas as Partes interpõem recursos ordinários: o SINDHES às fls. 1326– 1367; e o SINDIENFERMEIROS, às fls. 1415 – 1431.

O TRT deu seguimento aos recursos ordinários (fl. 1457).

Foram apresentadas contrarrazões pelo SINDHES (fls. 1461 – 1474) e pelo SINDIENFERMEIROS (fls. 1486 – 1537).

O Ministério Público do Trabalho opinou pela extinção do processo, sem julgamento de mérito, com fulcro no art. 114, §2°, da CF/88.

A Presidência do TST deferiu o pedido de efeito suspensivo da integralidade do recurso ordinário interposto pelo SINDHES, até o julgamento do dissídio coletivo pela SDC do Tribunal Superior do Trabalho (Processo nº 21251-30.2015.5.00.0000).

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

1. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO – SINDHES

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O recurso ordinário é tempestivo (decisão publicada em 14/09/2015, fl. 1324, recurso apresentado em 18/09/2015 - fl. 1326), a representação é regular (fl. 275), as custas foram recolhidas (fl. 1370) e estão preenchidos os demais pressupostos genéricos de admissibilidade do apelo.

CONHECE-SE.

2. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDIENFERMEIROS

O recurso ordinário é tempestivo (decisão publicada em 14/09/2015, fl.1324, recurso apresentado em 22/09/2015, fls. 1415), a representação é regular (fl. 08), as custas foram recolhidas (fl. 1386) e estão preenchidos os demais pressupostos genéricos de admissibilidade do apelo.

CONHECE-SE.

II) MÉRITO

A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES

1) EDITAL DE CONVOCAÇÃO E ATA DA ASSEMBLEIA. DESCUMPRIMENTO DO ESTATUTO

O TRT assim decidiu:

> 1. VÍCIO NA CONVOCAÇÃO DAS ASSEMBLEIAS POR DESCUMPRIMENTO DA EXIGÊNCIA DO ART. 28 DO ESTATUTO DO SINDICATO SUSCITANTE E AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PARA MANEJO DO DISSÍDIO COLETIVO NOS TERMOS DA OJ 29 DA SDC/TST
>
> Sustenta o Suscitado que Sindicato profissional não atendeu às exigências contidas no art. 28 do Estatuto da entidade de classe, qual seja, de afixação de edital convocação na sede, divulgação nos locais de trabalho e

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

em jornal de grande circulação estadual. Também aduz que o Edital da assembleia convocada para o dia 19/07/14 não foi juntado aos autos.

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

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

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

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

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

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

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

No recurso ordinário, o Sindicato Suscitado alega que o Suscitante não cumpriu com o procedimento previsto no seu próprio Estatuto, no que concerne à exigência de que o edital de convocação da assembleia geral fosse afixado na sede do Sindicato, nos locais de trabalho e em jornal de grande circulação.

Sem razão.

É certo que, no que concerne à atuação do Sindicato para representar a categoria em dissídio coletivo de natureza econômica, a lei prevê a necessidade de autorização obtida mediante assembleia convocada para esse fim (arts. 524 e 859 da CLT). Nesse mesmo sentido, a Jurisprudência do TST firmou o entendimento de que "o edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo" (OJ 29/SDC/TST).

Na situação vertente, consta nos autos cópia do edital de convocação publicado em jornal de grande circulação (fl. 107) e cópia das atas de assembleias gerais realizadas nos dias 19/07/2014 e 25/10/2014 (fls. 264-268 e 326-328). Tais documentos comprovam a

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

legitimação do Sindicato Suscitante para o ajuizamento do dissídio coletivo, conforme inteligência da OJ 29/SDC/TST, considerando-se, portanto, que o encargo probatório foi plenamente cumprido pelo Suscitante.

Mantém-se, portanto, a decisão do TRT e **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário, no aspecto.

2) AUSÊNCIA DO REGISTRO DA PAUTA REIVINDICATÓRIA NA ATA DE ASSEMBLEIA

Sobre a matéria, o TRT decidiu:

> "FALTA DE REGISTRO DO TEXTO E AUSÊNCIA DE APROVAÇÃO PELA CATEGORIA DAS CLÁUSULAS REIVINDICADAS - OJ 08/SDC/TST
>
> O Suscitado argumenta que o processo deve ser extinto sem resolução do mérito, porquanto repete a mesma falha do Dissídio Coletivo anterior (0009100-29.2013.5.17.0000) também extinto, qual seja, o descumprimento da OJ 08 da SDC/TST, que exige que a ata da assembleia dos trabalhadores registre a pauta reivindicatória. Assevera, ainda, que a ata do dia 19/07/2014 destinou-se à aprovação da pauta de negociação, enquanto que o edital de convocação para dia 25/10/2014 objetivou a aprovação das cláusulas. No entanto, na assembleia do dia 25/10/2014 não houve exposição, votação, aprovação das cláusulas.
>
> **Na ata do dia 19/07/2014, há registro das cláusulas (tópicos) e de sua aprovação, uma a uma, pela categoria e, na ata do dia 25/10/14, consta a autorização para a instauração de instância IDs 1febb6a e a7cfb93**.
>
> Além disso, **vê-se que a íntegra das proposições foi encaminhada ao Sindicato patronal** (IDs 1b92c2e, df53f79 e 8912950).
>
> A contraproposta patronal (ID fc7d365) também foi levada à deliberação da categoria profissional no dia 13/09/2014 (ID ce0f690).
>
> Por outro lado, não se pode olvidar de que foram realizadas várias reuniões entre as partes, inclusive com mediação da SRT/MTE e do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.
>
> Para efeito da OJ 08 da SDC/TST, é suficiente constar em ata o título das cláusulas, sendo certo que a sua não transcrição integral não mitiga a autorização da categoria ao Sindicato de classe para a instauração de instância. Evidente que, por ocasião da assembleia, houve discussão sobre o conteúdo de cada cláusula proposta.
>
> É de se observar que a OJ 08 da SDC/TST firma entendimento de que a vontade da categoria deve estar registrada em ata, ou seja, a pauta

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

reivindicatória a legitimar o Sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores. Este requisito consolidado na jurisprudência superior restou atendido.

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

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

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

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

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

Rejeito as preliminares.

No recurso ordinário, o SINDHES afirma que o Sindicato Obreiro descumpriu com a OJ 8/SDC/TST, que exige que a ata da assembleia dos trabalhadores registre a pauta reivindicatória.

Sem razão.

A OJ 8/SDC/TST reproduz diretriz de que "*A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria*", a fim de garantir transparência e lisura ao processo de negociação coletiva tangente ao âmbito judicial.

No caso concreto, a assembleia realizada pela categoria profissional no dia 19/07/2014 registrou as cláusulas referentes à pauta reivindicatória (fls. 264-268) e, além disso, a posterior assembleia, realizada em 25/10/2014, confirmou a aprovação da

pauta, assim como autorizou o ajuizamento do dissídio coletivo e a deflagração da greve (fls. 261-263).

O fato de a ata da assembleia dos trabalhadores do dia 19/07/2014 registrar apenas os títulos das cláusulas não a torna nula, principalmente porque o Sindicato Patronal tomou conhecimento do seu conteúdo integral, não havendo qualquer prejuízo. Observe-se que a completa pauta de reivindicação, com as redações cláusula a cláusula, foi encaminhada pelo Sindicato Suscitante para ciência do Sindicato Suscitado (fl. 46-65), tendo este, inclusive, manifestado a discordância com a os pleitos obreiros e encaminhado uma contraproposta (fls. 68-86), que foi rejeitada pela categoria profissional.

Portanto, não se acolhe a alegação do Sindicato Suscitado de que a falta de registro das redações das cláusulas na ata da assembleia contaminaria todo o processo negocial prévio. Pelo que se observa, o Sindicato da categoria profissional conduziu o processo de negociação com transparência e lealdade, sem transgredir o caminho formal exigido para o ajuizamento do dissídio coletivo, e sempre deixando claros os interesses e objetivos que o Sindicato pretendia defender.

Nesse contexto, entende-se cumprida a formalidade exigida na OJ 8/SDC/TST, conforme bem destacou o TRT no acórdão recorrido, não havendo falar em extinção do processo, sendo legítima a atuação da entidade sindical. Por oportuno, cito o seguinte julgado desta SDC, na mesma direção: RO-50365-62.2012.5.02.0000, Redatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/12/2015, DEJT 12/02/2016.

NEGA-SE PROVIMENTO, no aspecto.

3) AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. OJ 32/SDC/TST E PN 37/TST

Eis a decisão do TRT, no tema:

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

Também, é importante frisar que a IN 04/1993 do TST, objeto da OJ 32/SDC/TST, restou revogada.

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

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

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

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

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

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

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

> "A exigência de fundamentação das cláusulas está dirigida basicamente ao atendimento de duas finalidades: apresentação de defesa pela parte adversa e apreciação e julgamento das reivindicações pelo Tribunal.
>
> **O suscitado, ao arguir a prefacial, não alegou qualquer prejuízo à sua defesa**. **A pretensão de extinção das cláusulas fundou-se apenas na inobservância, pelo suscitante, da formalidade cristalizada na jurisprudência do TST**.
>
> Nesse aspecto, cumpre ressaltar que o rigorismo excessivo quanto a formalidades processuais não se coaduna com o princípio da efetividade da tutela jurisdicional, pois a forma não é um fim em si mesmo, mas um instrumento dirigido a determinada finalidade.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> Atingido o objeto buscado pela lei - contestação da parte *in casu* contrária -, sem prejuízo às partes, não há falar em declaração de nulidade do ato.
> Ademais, as cláusulas indicadas constam do instrumento coletivo anterior (CCT 2010/2012), o que permite inferir o pleno conhecimento das partes quanto ao seu conteúdo.
> Por fim, considerando tratar-se de cláusulas destinadas à manutenção por meio de sentença normativa, também não se verifica prejuízo à apreciação pelo Tribunal, sobretudo diante do limite traçado pelo art. 114, § 2ª, parte final, da Constituição Federal e da Súmula 277 do TST".

Rejeito.

No recurso ordinário, o SINDHES insiste em sustentar que há ausência de fundamentação quanto às cláusulas 2ª, 9ª, 10ª, 13ª, 14ª, 18ª, 22ª, 25ª, 27ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª, 35ª e 37ª.

Sem razão.

Nos termos da jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial nº 32 da SDC e no Precedente Normativo nº 37, há necessidade de que as reivindicações da categoria sejam devidamente fundamentadas.

No caso concreto, conforme se observa às fls. 117-150, as reivindicações impugnadas no recurso ordinário foram devidamente apresentadas de forma clausulada, acompanhadas dos respectivos fundamentos.

Desse modo, as diretrizes traçadas na OJ 32 e no PN 37 desta Seção de Dissídios Coletivos foram atendidas:

> "32. REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA. FUNDAMENTAÇÃO DAS CLÁUSULAS. NECESSIDADE. APLICAÇÃO DO PRECEDENTE NORMATIVO Nº 37 DO TST.
> É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra "e", da Instrução Normativa nº 4/93".

> "37. DISSÍDIO COLETIVO. FUNDAMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS. NECESSIDADE (positivo)
> Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso".

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

NEGA-SE PROVIMENTO, no aspecto.

4) PEDIDO DE EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO QUANTO ÀS CLÁUSULAS QUE NÃO ESTIPULAM CONDIÇÕES DE TRABALHO

Sobre o tema, decidiu o TRT:

> 5. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE INCLUSÃO DE CLÁUSULAS QUE NÃO ESTIPULEM CONDIÇÕES DE TRABALHO ENTRE A CATEGORIA, NA FORMA DO ARTIGO 611 DA CLT
>
> Sustenta o Suscitado que o Suscitante pretende inserir cláusulas que refogem ao estabelecimento de condições de trabalho, conforme dispõe o art. 611 da CLT. São elas: as cláusulas 29ª (incentivo a fiscalização); 30ª (dirigentes sindicais); 31ª (garantia de acesso ao dirigente sindical); 32ª (rede de informação da categoria); 33ª (informativo sindical); 37ª (data comemorativa) e principalmente a clausula 43ª (dimensionamento de pessoal) vez que não se trata de regra de condição de trabalho. Requer, portanto, a extinção sem julgamento de mérito das referidas cláusulas.
>
> Em réplica, o Sindicato profissional aduz que, na cláusula 29, não há pedido de incentivo à fiscalização e que as demais cláusulas constavam da CCT 2010/2012, à exceção da de número 43. Quanto a esta, aponta que foi objeto de negociação entre as partes, tendo constado da pauta entregue ao Suscitado; ressalta que se trata de regra de condição de trabalho.
>
> Conforme bem destacado pelo a questão Parquet, se confunde com o mérito e com ele será apreciado, quando da análise das cláusulas impugnadas.
>
> Rejeito a preliminar.

No recurso ordinário, o SINDHES alega que as matérias atinentes às cláusulas 29ª, 30ª, 31ª, 33ª, 37ª e 43ª não representam condições de trabalho e, por isso, devem ser extintas, sem resolução do mérito.

Sem razão.

Conforme decidiu o TRT de origem, o pedido do SINDHES para extinguir o processo, sem resolução de mérito, quanto às cláusulas acima mencionadas, não prescinde da análise do conteúdo delas. Sem a análise individual do mérito de cada cláusula, não se pode averiguar sobre

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

a possiblidade ou impossibilidade do deferimento das reivindicações pelo poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, da CF).

Registre-se, por oportuno, que, diferentemente do que alega o SINDHES, a redação das cláusulas questionadas (29ª - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO; 30ª- DIRIGENTES SINDICAIS; 31ª - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL; 32ª - REDE DE INFORMAÇÃO DA CATEGORIA; 33ª - INFORMATIVO SINDICAL; 37ª - DATA COMEMORATIVA; e 43ª DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL) representam, sim, regras fixadoras de condições laborais.

NEGA-SE PROVIMENTO, no aspecto.

5) PERDA DA DATA-BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

Sobre a matéria, decidiu o TRT:

> "**PERDA DA DATA-BASE DA CATEGORIA**
>
> O Sindicato patronal sustenta a perda da data-base da categoria por decorrência da extinção do DCG 0009100-29.2013.5.17.0000 e, por consequência, não houve sentença normativa para o período de 01/10/2013 a 30/09/2014. Ainda que assim não fosse, sustenta que a perda da data-base também ocorre do fato de o protesto judicial ter sido ajuizado em 29/09/2014 e o Dissídio Coletivo instaurado em 28/10/2014, quando a data-base seria 01/10/2014; acrescenta que não há garantia da data-base de 01/10/2013. Invoca os ditames do art. 615, § 3º, da CLT para asseverar que o protesto deveria ter sido proposto em 01/08/2014 e o Dissídio Coletivo em 01/09/2014. Reporta-se também ao artigo 219, § 1º, do RI/TST. Argumenta que esta Corte Regional, em idêntica situação jurídica, declarou a perda da data-base da categoria (DCG 0008100-28.2012.5.17.0000).
>
> O Suscitante, em réplica, aduz que a proposta da categoria foi apresentada ao Suscitado antes do fim dos 60 dias anteriores ao vencimento da sentença normativa em vigor (27/10/2014) e, uma vez que se constatou que a negociação não terminaria antes do vencimento da data-base, foi protocolado o PJ 0000343-12.2014.5.17.0000, em que foi deferida a manutenção da data-base; informa que o Dissídio Coletivo foi ajuizado dentro do prazo de 30 dias contado do deferimento do protesto.
>
> O § 3º do art. 616 da CLT dispõe que, "*havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*".
>
> Já o RI/TST, citado pelo d. Ministério Público do Trabalho, dispõe, em seu art. 219, § 1º, *in verbis:*

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

> "Art. 219. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.
> § 1º Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3°, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita, dirigida ao Presidente do Tribunal, a fim de preservar a data-base da categoria."

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

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

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

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

Rejeito.

No recurso ordinário, o SINDHES sustenta, em suma, que a sentença normativa que vigorou no período imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo foi extinta, sem resolução de mérito, acarretando a perda da data-base da categoria, já que o último dia de vigência do instrumento normativo válido foi em 30/09/2012 (CCT de 2010/2012) e a presente ação foi ajuizada apenas em 2014.

Sem razão.

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Na presente situação, deve-se destacar que o instrumento normativo imediatamente anterior, que é a sentença normativa do TRT proferida nos autos do processo nº 0009100-29.2013.5.17.0000, **manteve a data base da categoria em 1º de outubro (vigência de 1º/10/2012 a 30/09/2014)**.

Por outro lado, conquanto o processo nº 0009100-29.2013.5.17.0000 tenha sido extinto, sem resolução de mérito, em sede de RO julgado pelo TST, essa decisão terminativa apenas se deu na sessão da SDC do dia 13/10/2014, com publicação em 24/10/2014 - conforme consulta no Sistema de Informações Judiciárias.

Portanto, conclui-se que a sentença normativa anterior, proferida pelo TRT no processo nº 0009100-29.2013.5.17.0000, regeu as relações de trabalho no âmbito das representações dos Sindicatos até o dia 30/09/2014, já que a decisão do TST que extinguiu o processo somente foi publicada em 24/10/2014. E, naturalmente, a data base da categoria (1º de outubro) foi mantida durante todo esse lapso.

Nesse contexto, tendo o Sindicato Suscitante ajuizado o protesto judicial no dia 29/09/2014, ou seja, dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final do instrumento normativo anterior – então vigente -, e ajuizado o dissídio coletivo em 28/10/2014 - dentro do prazo de 30 dias da prorrogação decorrente do protesto, consoante inteligência do art. 219, §§ 1º e 2º do RITST -, não há falar em perda da data-base da categoria profissional.

Nesse sentido, cita-se o seguinte julgado:

> DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDESP/AP. A SDC já se pronunciou no sentido de que a redação do art. 193 da CLT não é autoaplicável, porque seus efeitos dependem da regulamentação do órgão competente, que, registre-se, já ocorreu a partir da publicação da Portaria nº 1.885 de 2/12/2013 (PRECEDENTE RO-116-89.2013.5). Recurso ordinário provido. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDIVIAP. DATA-BASE. PROTESTO JUDICIAL. MANUTENÇÃO. O protesto judicial apresentado antes do término do prazo referido no art. 616, § 3º, da CLT, quando deferido, posterga por mais 30(trinta) dias o ajuizamento do dissídio coletivo, sem a perda da data-base. No caso, a data-base da categoria profissional era 1º/5/2013. O protesto judicial foi proposto em 11/4/2013, portanto, dentro do prazo a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT. A

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

intimação da decisão que deferiu a medida foi publicada em 18/4/2013, postergando a data-limite para o ajuizamento do dissídio coletivo para 18/5/2013. O dissídio coletivo foi ajuizado em 6/5/2013, portanto, dentro do prazo legal que permite a manutenção da data-base original da categoria. Recurso ordinário provido quanto a este aspecto. (RO - 225-22.2013.5.08.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/12/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014)

Conquanto a sentença normativa anterior tenha sido invalidada, pela extinção do processo que lhe deu origem, deve-se respeitar a data-base, que foi garantida pelo protesto judicial apresentado dentro de um cenário onde se enquadrava plenamente válido. Aplicação dos princípios da boa-fé e transparência nas relações coletivas do trabalho, além do princípio da segurança jurídica.

NEGA-SE PROVIMENTO, no aspecto.

6) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004 (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT de origem assim decidiu a questão:

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Efetivamente, não houve avença entre as partes para a instauração de instância. Mas houve várias reuniões entre os interessados, inclusive com mediação da SRTE e do Ministério Público do Trabalho, sem acordo. O grande impasse gerado entre as partes foi a jornada de trabalho, o que impediu a negociação extrajudicial, mas não obstou que o Suscitado apresentasse contraproposta, com as cláusulas econômicas que entende viáveis.

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

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

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

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

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

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

Assim, a interpretação do Texto Constitucional deve ser sistemática, conjugando-se o art. 5º, incisos XXI e XXIV, alínea a, art. 8º, inciso IIII, art. 114, incisos I, II e § 2º.

Transcrevo os citados preceitos constitucionais, *in verbis:*

> *"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*
>
> *(...)*
>
> *XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;*
>
> *(...)*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

Magistralmente, o eminente Desembargador Fernando da Silva Borges, do TRT da 15ª Região, rechaçou a ideia do mútuo consentimento como pressuposto para o ajuizamento do Dissídio, no julgamento do DC

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

0001381-84.2012.5.15.0000, publicado em 22/03/2013. Peço vênia para transcrever trecho daquele *decisum*, como fundamentos de decidir:

> *"...a interpretação defendida pela suscitada, segundo a qual, inexistindo acordo entre as partes, não poderá ser ajuizado o dissídio coletivo, improcede.*
>
> *Isso porque, fosse assim, estar-se-ia induzindo uma das partes interessadas, geralmente a categoria profissional, ao inevitável exercício do direito de greve, com a finalidade de forçar a apreciação de suas reivindicações pelo Poder Judiciário, diante da falta de "comum acordo" por parte da categoria econômica correspondente. E tal desdobramento, por óbvio, não traduz a intenção do legislador, na medida em que acarreta prejuízo a todos os envolvidos, bem como, muitas vezes, à população, quando o movimento paredista envolve categorias ligadas a serviços ou atividades essenciais (Lei n.º 7.783/1989, artigo 10).*
>
> *É oportuno destacar, neste ponto, a sempre atual lição de CARLOS MAXIMILIANO acerca dos princípios de hermenêutica que devem nortear a aplicação do Direito, salientando que, na interpretação das normas jurídicas, deve-se preocupar com o seu resultado provável, tomando-o em alto preço, orientando-se por ele, quando o texto admite mais de um modo de o entender e aplicar, in verbis:*
>
> *"Prefere-se o sentido conducente ao resultado mais razoável, que melhor corresponde às necessidades da prática, e seja mais humano, benigno, suave.*
>
> *É antes de crer que o legislador haja querido exprimir o consequente e adequado à espécie do que o evidentemente injusto, descabido, inaplicável, sem efeito. Portanto, dentro da letra expressa, procure-se a interpretação que conduza a melhor consequência para a coletividade.*
>
> *Deve o Direito ser interpretado inteligentemente: não de modo que a ordem legal envolva um absurdo, prescreva inconveniências, vá ter conclusões inconsistentes ou impossíveis.*
>
> *Também se prefere a exegese de que resulte eficiente a providência legal ou válido o ato, à que torne aquela sem efeito, inócua, ou este, juridicamente nulo.*
>
> *(...)*
>
> *Desde que a interpretação pelos processos tradicionais conduz a injustiça flagrante, incoerências do legislador, contradição consigo mesmo, impossibilidades ou absurdos, deve-se presumir que foram usadas expressões impróprias, inadequadas, e buscar um sentido equitativo, lógico e acorde com o sentir geral e o bem presente e futuro da comunidade.*

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Por outro lado, ainda que assim não fosse, pela análise interpretativa do disposto no mencionado § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, conclui-se que a expressão "comum acordo" constitui uma faculdade das partes, não um pressuposto processual.

Aliás, a respeito do tema, interessante lição do eminente magistrado MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE, Juiz do Egrégio TRT da 3ª Região (Minas Gerais), mencionado pelo suscitante às fls. 286/287, que merece ser transcrito:

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

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

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

No mesmo sentido, o *Parquet* laboral.

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

Rejeito".

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

No recurso ordinário, o Recorrente renova a preliminar, insistindo na tese de que, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, o mútuo consenso é requisito essencial e necessário à instauração da instância coletiva.

Sem razão, porém, por fundamento diverso.

Quanto à necessidade do mútuo consenso para a instauração da representação coletiva, a jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos abraçou o entendimento de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora não tenha extirpado o poder normativo definitivamente da Justiça do Trabalho, fixou a necessidade do mútuo consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.

Porém, havendo greve 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).

Na situação concreta, o sindicato da categoria profissional instaurou dissídio coletivo de natureza econômica sem a concordância do sindicato patronal. Ocorre que, **no curso da instrução processual, antes mesmo da audiência de conciliação, houve a deflagração de greve pelos trabalhadores (fato incontroverso nos autos – vide ata de audiência, à fl. 611, e acórdão às fls. 1077-78**).

Nessa situação, a jurisprudência desta Seção Especializada entende que o dissídio coletivo deve ser apreciado, considerando-se que **a greve superveniente ao ajuizamento do dissídio, e anterior à decisão de mérito, supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância**.

Nesse sentido, citam-se os seguintes julgados desta SDC:

> "(...) II - PRELIMINAR DE EXTINÇÃO DO PROCESSO. ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. DISSÍDIO COLETIVO INSTAURADO. GREVE SUPERVENIENTE NO CURSO DA INSTRUÇÃO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA. DISPENSÁVEL A OBSERVÂNCIA DO PRESSUPOSTO PROCESSUAL

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CONSTITUCIONAL DO MÚTUO ACORDO. Os conflitos coletivos trabalhistas são pacificados, regra geral, por intermédio da autocomposição (acordo ou convenção coletivos de trabalho) ou heterocomposição (sentença normativa). Na heterocomposição, a Justiça do Trabalho é instada para decidir o conflito por meio da instauração de dissídio coletivo, que pode ser de natureza econômica/social ou jurídica. O dissídio de cunho jurídico tem como finalidade a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. Por sua vez, o dissídio coletivo de natureza econômica tem como finalidade a instituição de normas e condições de trabalho. Na hipótese de ocorrência de greve, o dissídio coletivo instaurado poderá ter natureza mista. Ou seja, natureza declaratória, quanto à questão da abusividade ou não do movimento paredista, e natureza constitutiva, quanto à procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei nº 7.783/89). A partir da edição da Emenda Constitucional n.º 45/2004, estabeleceu-se novo requisito para o ajuizamento da ação coletiva de natureza econômica, qual seja, que haja comum acordo entre as partes. E, conforme entendimento atual desta Corte, o comum acordo é requisito constitucional para instauração do dissídio coletivo e diz respeito à admissibilidade do processo. É questão prévia, precede ao ajuizamento da ação, e, como pressuposto de constituição do processo, antecede o exame das demais preliminares, inclusive a de legitimidade de parte, que só pode ser enfrentada após superado esse óbice. A expressão "comum acordo", de que trata o mencionado dispositivo constitucional, não significa, necessariamente, petição conjunta das partes, expressando concordância com o ajuizamento da ação coletiva, mas a não oposição da parte, antes ou após a sua propositura, que se pode caracterizar de modo expresso ou tácito, conforme a sua explícita manifestação ou o seu silêncio. Segundo a jurisprudência atual desta Corte, a falta do mútuo consenso (expresso ou tácito) configura obstáculo instransponível para o prosseguimento do dissídio coletivo de cunho econômico/social instaurado, o que implica na extinção do processo, sem resolução do mérito. Registre-se que a exigência do requisito do comum acordo não se aplica no dissídio coletivo jurídico, em razão da natureza declaratória desse procedimento e da não exigência de negociação prévia para a sua instauração. Também é pacífico na jurisprudência desta Seção Especializada, em face do que dispõe o art. 114, § 3.º, da Constituição Federal, que não se exige o pressuposto do comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve. Isso porque tanto esse dispositivo da Constituição Federal quanto os arts. 7.º, in fine, e 8.º, da Lei n.º 7.783/89, determinam à Justiça do Trabalho que, em caso de greve, decida o conflito, apreciando a procedência ou não das reivindicações. Precedentes desta Corte. **No caso, embora este dissídio coletivo tenha sido ajuizado, originariamente, visando o provimento normativo de cunho econômico/social, o fato é que, ainda na fase de instrução e antes de qualquer pronunciamento de mérito da Corte Regional, houve a deflagração da greve (questão incontroversa nos autos). O cenário do**

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

conflito coletivo - repise-se, ainda na fase instrutória do dissidio coletivo, portanto, antes de qualquer provimento judicial - foi alterado pela deflagração superveniente da greve. Nessa condição, em observância aos princípios da celeridade e instrumentalidade, o dissídio coletivo deve ser apreciado no contexto da existência da greve deflagrada, ainda que a paralisação tenha ocorrido no curso do processo. Importante lembrar a essencial função pacificadora que orienta a Justiça do Trabalho, mormente nos conflitos de ordem coletiva. No caso, a questão da greve já foi superada, remanescendo na demanda apenas a resistência da empresa para a concessão de algumas das reivindicações da categoria profissional. **Por isso, diante da peculiaridade deste dissídio coletivo, que, em última análise, foi instruído e julgado em cenário de paralisação laboral, não é razoável decretar a extinção do processo, reacendendo os ânimos conflituosos e, consequentemente, a possibilidade de nova deflagração de greve**. Portanto, por fundamento diverso, deve ser mantida a decisão do Regional, que não acolheu a preliminar de extinção do processo, por falta de mútuo acordo para o ajuizamento deste dissídio coletivo, uma vez que a ocorrência da greve tornou dispensável a observância do referido pressuposto processual constitucional. Recurso ordinário a que se nega provimento no que concerne à preliminar de falta de comum acordo. CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido, para adaptar a redação das cláusulas impugnadas ao teor dos precedentes normativos do TST e ao entendimento jurisprudencial predominante nesta Corte" (RO - 347-87.2014.5.12.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/10/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015);

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA, INTERPOSTO PELA SUSCITADA, EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA E EXTENSÃO RURAL DE SANTA CATARINA - EPAGRI. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE NO DECORRER DA AÇÃO. 1. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. **Esta Seção Especializada acolheu a tese divergente de que, conquanto se trate de dissídio coletivo de natureza econômica, uma vez que houve a deflagração da greve, ainda na fase de instrução do processo, deve ser superada a exigência do comum acordo**. Assim, vencida esta Relatora, nega-se provimento ao recurso ordinário da EPAGRI, no que concerne à extinção do processo, sem resolução de mérito, por ausência de comum acordo no ajuizamento do dissídio coletivo, prosseguindo-se no julgamento da ação, com a análise dos demais temas trazidos no recurso. (...)" (RO - 346-05.2014.5.12.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 19/10/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 29/10/2015).

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Registre-se que, na situação presente, não se discute a questão da abusividade da greve.

Pelo exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário, no aspecto.

7) CLÁUSULAS. RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDHES - E DO SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDIENFERMEIROS. ANÁLISE CONJUNTA

Convém traçar um breve relato dos fatos que antecederam o presente dissídio coletivo.

Sabe-se que cláusulas preexistentes são aquelas constantes de anterior convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa resultante de acordo judicialmente homologado.

Este Relator ressalva o seu entendimento, no tocante à existência de norma preexistente, nos seguintes termos:

No caso em exame, existe uma Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as Partes, de forma autônoma, com vigência de 1º de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2012 (fls. 226-260). Após o término de vigência dessa norma coletiva, o Sindicato da Categoria Profissional (SINDIENFERMEIROS) ajuizou dissídio coletivo, em face do Sindicato Patronal (SINDHES), que resultou na sentença normativa do TRT de origem colacionada às fls. 159-224 (processo nº 0009100-29.2013.5.17.0000). Essa sentença normativa vigorou de 1º/10/2012 a 30/09/2014, mas o processo que lhe deu origem foi extinto, sem resolução de mérito, por esta Colenda Seção Especializada, com publicação do acórdão em 24/10/2014.

Observa-se, pois, que a decisão do TST no processo nº 0009100-29.2013.5.17.0000 extirpou do mundo jurídico a sentença normativa que vigorou entre o término do último instrumento normativo autônomo e a presente sentença normativa, desconstituindo todas as condições de trabalho por ela fixadas – ressalvando-se, no entanto, as

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

situações fáticas já constituídas, conforme dispõe o art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65.

Desse modo, em não havendo mais sentença normativa posterior produzindo efeitos, tem-se que a Convenção Coletiva 2010/2012 é o último instrumento normativo válido e vigente, constituindo, além disso, norma preexistente, já que nenhuma outra norma coletiva posterior válida, autônoma ou heterônoma, revogou eficazmente o último diploma negociado (aplicação do critério da aderência das normas coletivas limitadas por revogação).

Observe-se que as próprias partes (Suscitante e Suscitado) reconhecem essa condição de preexistência da CCT 2010/2012 por elas celebrada, conforme se depreende de suas razões recursais.

Com base no disposto no art. 114, § 2º, da CF, compete ao poder normativo o estabelecimento de normas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Portanto, o dissídio será decidido à luz da jurisprudência desta Corte, considerando-se a ocorrência de norma preexistente, devendo traduzir a justa composição do conflito de interesse das partes e guardar adequação com o interesse da coletividade.

Até aqui, a ressalva do Relator.

A douta maioria da SDC, entretanto, na sessão realizada no dia 14/03/2016, entendeu que a existência de sentença normativa posterior à Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012 impede que se considere aquela norma autônoma como preexistente. A maioria dos integrantes da Seção compreendeu que, ainda que a sentença normativa posterior tenha sido extinta pelo TST, pela ausência de comum acordo, é certo que ela inovou na ordem jurídica, criando condições de trabalho diferentes daquelas previstas na CCT 2010/2012 e gerando plenos efeitos até a sua definitiva extinção.

No caso concreto, a sentença normativa que foi extinta gerou efeitos durante todo o período previsto de sua vigência - de 1º/10/2012 a 30/09/2014, conforme decisão do TRT. Sua extinção apenas foi confirmada em 24/10/2014, com a publicação do acórdão prolatado por

esta Colenda Seção Especializada. Nesse caso específico, a produção de efeitos da sentença normativa que foi extinta se deu em um grande lapso de tempo (dois anos).

Assim, o fato de a sentença normativa proferida pelo TRT ter sido extinta pelo TST, posteriormente, não reativa automaticamente a convenção coletiva de trabalho 2010/2012, para fins de parâmetro como norma preexistente.

No caso concreto, contudo, **prevalece a preexistência da CCT 2010/2012, pois as próprias Partes entenderam que aquela norma tem esse caráter, consoante se infere de suas razões recursais às fls. 1326-1366 e 1415-1456**.

Feito esse breve esclarecimento, passa-se ao exame das cláusulas questionadas por ambas as Partes.

7.1) CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

Consta do acórdão recorrido:

> "CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
> Prescreve a cláusula primeira da proposta do Suscitante:
> '*As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2016, mantida a data-base da categoria em 1º de outubro*'.
> A proposta patronal é de vigência de 24 meses contados do registro na SRTE e ressalvando sua não validade ás empresas abrangidas por ACT (ID 64638c6).
> Argumenta o Suscitado que não houve garantia da data-base, na medida em que o Sindicato profissional não ofereceu o devido protesto judicial e ajuizamento do Dissídio Coletivo 30 dias antes da data-base da categoria, conforme declarado nos autos do DCG 0008100-28.2012.5.17.0000.
> Pois bem.
> Ao tratar do protesto para efeito de assegurar a data-base, Ives Gandra Martins Filho, em sua obra 'Processo Coletivo do Trabalho', registrou não haver empecilho ao Tribunal reconhecer assegurada a data-base da categoria '*mesmo com o ajuizamento do dissídio coletivo após o prazo do §3º do art. 616 da CLT, quando demonstrado que as negociações tiveram prosseguimento após a data-base de categoria, visando a obter uma solução*

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

de autocomposição do conflito coletivo' (4ª edição. São Paulo: LTr. 2009, p. 136).

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

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

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

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

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

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

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

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

No recurso ordinário, o SINDHES reitera a discordância com a fixação da data-base em 1º de outubro, insurgindo-se contra a redação da cláusula conferida pelo TRT. Requer seja fixada a vigência desta sentença normativa a partir do terceiro dia após a publicação do acórdão de embargos de declaração.

Sem razão.

Como já frisado alhures, a data-base da categoria profissional foi garantida pelo Sindicato Suscitante mediante o ajuizamento de protesto judicial no prazo previsto no art. 616, § 3º,

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

da CLT. Nesse sentido, faz-se remissão aos fundamentos expostos no item "5" desta decisão.

Desse modo, **NEGA-SE PROVIMENTO.**

7.2) CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL (RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDHES E DO SINDIENFERMEIROS)

O TRT assim decidiu a matéria:

> CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
> A teor da proposta da categoria profissional, a cláusula quarta encontra-se assim redigida:
>
> *"A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 30% incidentes sobre os salários de 30/09/2014. Sendo 15% em 01/10/2014 e 15% em 01/10/2015, sobre os salários de 30/09/2015".*
>
> Justifica o suscitante o pleito de reajuste de 30% sobre o salário dos enfermeiros com vista à recomposição das perdas salariais.
> O Suscitado oferece reajuste de 3% no primeiro ano e 3% no segundo, sobre os salários da CCT 2010/2012. Pleiteia a dedução de reajustes e antecipações salariais concedidos no período de 01/10/2012 a 30/09/2014.
> O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento do reajuste com base no INPC dos 24 meses anteriores à data-base da categoria (01/10/2014), acrescido de 2% a título de ganho real, nos seguintes termos: "*...reajuste salarial no importe de 6,07% a partir de 01.10.2014, com base no piso salarial vigente em 30.09.2014, bem como do reajuste salarial no importe de 6,75% a partir de 01.10.2015, ambos acrescidos do percentual de 2% relativo a ganho real, com a autorização de compensação dos reajustes espontâneos concedidos após 01.10.2014*".
> Na CCT 2010/2012, houve reajuste na ordem de 30%, sendo 24% incidente sobre o salário de outubro/2006 (primeira etapa) e 6% em outubro/2011 incidente sobre o salário de outubro/2010 (segunda etapa). Referida pactuação vigeu até 30/09/2012.
> Temos assim que, desde outubro de 2012, a categoria profissional não obteve reajuste, com vista à recomposição de perdas e aumento real.
> Logo, qualquer reajuste deverá incidir sobre os salários de setembro/2012.
> Ao contrário do oficiado pela i. representante do Ministério Público, a estipulação de ganho real esbarra nas limitações do poder normativo estatal, sendo viável apenas a recomposição das perdas salariais decorrentes da inflação, com base no INPC.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

Com base nestes fundamentos, a cláusula fica assim redigida:

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

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

Defere-se parcialmente.

Os haveres retroativos deverão ser pagos no prazo de 12 meses, à razão de 1/12 por mês, até o quinto dia útil do mês 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**".

Em sede de ED's, o TRT assim se pronunciou:

"EMBARGOS DO SINDHES

FATO NOVO. ÍNDICE DE CORREÇÃO DE 5,69% (PERÍODO DE 10/2012 A 09/2013) PARA O SALÁRIO DE 10/213 A 09/2014

O SINDHES aduz que há fato novo, qual seja, a interposição de recurso extraordinário para o STF no DC 009100-29.2013.5.17.0000, razão pela qual, para se evitar bis in idem requer seja dado efeito infringente ao apelo para limitar o reajuste a 6,59% (INPC acumulado dos últimos 12 meses), com exclusão do índice de 5,69% de 10/2012 a 09/2013.

Percebe-se equívoco do embargante ao apontar que o índice de inflação do período de 10/2012 a 09/2013 (5,69%) foi utilizado para a correção salarial do DC 0009100 e para se chegar ao índice de 12,65% neste Dissídio.

O DC 0009100-29.2013.5.17.0000 deferiu reajuste de 10% sobre os salários de 30/09/2012, a partir de 01/10/2012 e de 7% sobre os salários de 30/09/2013, a partir de 01/10/2013. A vigência da sentença normativa ficou estabelecida para o período de 01/10/212 a 30/09/214. Considerou-se que o reajuste patronal ofertado era superior ao INPC acumulado de 12,86% de 10/2010 a 09/2012 (2010/2011 em 7,29% e 2011/2012 em 5,57%).

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

O presente Dissídio previu reajuste de 12,65% sobre os salários de 30/09/2014, com vigência para o período de 01/10/2014 a 30/09/2016. Referido reajuste considerou o INPC acumulado de 10/2012 a 09/2014 (2012/2013 em 5,69% e 2013/2014 em 6,59%).

Portanto, o mencionado índice de 5,69% de 10/2012 a 09/2013 foi computado apenas nesta ação.

Assim, tem-se que não houve cumulação de recomposição salarial, já que os INPCs considerados nos DCs são de períodos diversos (10/2010 a 09/2012 no DC 0009100 e 10/2012 a 09/2014 neste DC).

Não há falar em bis in idem, pois.

Destaque-se **que foram autorizadas deduções de aumentos espontâneos, reajustes ou antecipações concedidos a partir de 01/10/2014**.

Nego provimento.

CONTRADIÇÃO. FUNDAMENTAÇÃO E DISPOSITIVO. DATA DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE

Aduz o embargante que há contradição quanto à incidência do reajuste, requerendo que se esclareça se este deve incidir sobre o salário de setembro/2012 ou aquele vigente em 30/09/2014.

Tem razão o embargante.

O reajuste não pode incidir sobre os salários de 30/09/2014 porque foi computado o INPC acumulado de 12,65% do período de 10/2012 a 09/2014.

Ou seja, a incidência do percentual do reajuste deve se dar sobre os salários de 30/09/2012, sendo certo que o pagamento é devido a partir de 01/10/2014, início da vigência da sentença normativa.

Destaque-se que, se o STF restabelecer a sentença normativa proferida no DC 0009100, os reajustes porventura concedidos abrangem período diverso e anterior ao da presente.

Dou provimento para, com efeito modificativo, sanar a contradição, passando a Cláusula Quarta a ter a seguinte redação:

***'A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 12,65%% incidentes sobre os salários de 30/09/2012**.'*

(...)

EMBARGOS DO SINDIENFERMEIROS

CONTRADIÇÃO E EQUÍVOCOS

(...)

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Mais uma vez, o Sindicato autor aponta que o Tribunal deixou de considerar o reajuste de 6% para o segundo ano da vigência da CCT 2010/2012 (item 2 da Cláusula Quarta). E faz remissão a questões já debatidas no item anterior, a cujos fundamentos me reporto.

Quanto ao fato novo, o SINDIENFERMEIROS informa que, após o ajuizamento do presente Dissídio o Suscitado, SINDHES, firmou CCT com o SINTRASADES, concedendo reajuste salarial em valor superior ao INPC

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

> do período, no importe de 15,5%, em duas etapas (8% em 02/2015 e 7,5% em 02/2016), além de reajustar o salário dos farmacêuticos e nutricionistas em 14,5% e 15,5%, respectivamente. Tudo para afastar a assertiva patronal de incapacidade financeira para se conceder ganho real à categoria representada pelo Suscitante.
>
> Sem maiores delongas no particular, a questão é de negociação extrajudicial. Tratando-se de categorias distintas, o empregador é livre na negociação, não cabendo a ingerência estatal.

No recurso ordinário, o SINDHES afirma que não concorda com o reajuste de 12,65%, relativo a 24 meses (outubro de 2012 a setembro de 2014), visto que a proposta apresentada na defesa foi de 3%.

O SINDIENFERMEIROS, no seu RO, requer seja acolhida a manifestação do MPT, que sugeriu a fixação de reajuste de acordo com o INPC do período, mais 2% relativo a ganho real.

À análise.

Com relação ao reajuste salarial, cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal.

Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes.

Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores.

O INPC relativo ao período compreendido entre outubro de 2012 e setembro de 2014 corresponde a 12,65% (doze vírgula sessenta e cinco por cento), mesmo índice deferido pelo TRT de origem.

Contudo, nessas situações, esta Seção Especializada se inclina no sentido de conceder o reajustamento salarial, determinando a aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC apurado no período, em observância à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001.

Assim, deve ser reduzido o valor do reajuste salarial ao patamar de 12,60% (doze vírgula sessenta por cento).

Atente-se, em relação ao aumento real de salário, que a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, com amparo no art. 13, § 2º, da Lei 10.192/2001, entende que é possível, por meio de sentença normativa, conceder aumento real de salários quando demonstrados indicadores objetivos que apontem com certa precisão a elevação de ganhos do setor econômico em debate. Contudo, no presente dissídio coletivo, não houve a demonstração de dados objetivos que indicassem o eventual crescimento da lucratividade do setor. Assim, inviável, por meio de decisão normativa, a concessão do aumento real reivindicado.

No recurso ordinário, o **SINDHES ainda sustenta** que: a) em relação ao período de 10/2012 a 09/2013, a matéria foi tratada no processo 9100-29.2013.5.17.0000, constituindo-se a litispendência, o que impede de a presente sentença normativa apreciar novamente a matéria, relativamente a esse interregno; b) já existe penalidade pelo descumprimento de cláusulas da sentença normativa (Cláusula 35ª), por isso, requer a exclusão da penalidade pelo eventual descumprimento da obrigação de pagar os haveres retroativos no prazo de 12 meses, constante no final da cláusula deferida pelo TRT; e c) algumas empresas por ele representadas já concederam o reajuste, independentemente da decisão em dissídio coletivo, por essa razão, requer a autorização para dedução de eventuais reajustes já concedidos pelas mais de 3 mil empresas por ele representadas.

À análise.

Primeiro, registre-se que o reajuste dos salários e do piso salarial a partir de outubro 2012 até setembro de 2014 não implica

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

desrespeito à coisa julgada ou configura litispendência. Isso porque, como já mencionado, a sentença normativa proferida no processo nº 9100-29.2013.5.17.0000, que englobou o período de outubro de 2012 a setembro 2013, foi suprimida do mundo jurídico, pela extinção do processo sem resolução do mérito.

Em relação à penalidade pelo não pagamento dos haveres retroativos no prazo de 12 meses, constante na cláusula do reajuste salarial, deve ser provido o recurso, a fim de evitar o *bis in idem*, uma vez que a CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES já fixa uma multa pelo descumprimento de cláusulas da sentença normativa. Portanto, exclui-se a incidência *de multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador*, em caso de não pagamento dos haveres retroativos.

Em relação ao pedido de autorização para a compensação/dedução dos reajustes antecipatórios eventualmente concedidos pelas empresas representadas pelo SINDHES, atente-se que essa medida já foi determinada no acórdão recorrido. Deve-se manter, portanto, na nova redação da cláusula, a autorização para essa dedução. Veda-se, evidentemente, a redução salarial, em qualquer caso.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS e **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário do SINDHES, quanto à CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL, para: **a)** reduzir o valor do reajuste da categoria profissional ao patamar de 12,60% (doze vírgula sessenta por cento), incidentes sobre os salários de 30/09/2012; **b)** excluir a incidência da *multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador*, em caso de não pagamento dos haveres retroativos; **c)** autorizar a compensação/dedução dos reajustes antecipatórios eventualmente concedidos pelas empresas representadas pelo SINDHES, vedando-se, em qualquer caso, a redução salarial. A nova cláusula passará a ter a seguinte redação:

> "CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL: A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão, a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 12,60% incidentes sobre os salários de 30/09/2012.
>
> Parágrafo Primeiro: 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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

subsequente ao vencimento, considerado este a data da publicação do presente acórdão e assim sucessivamente.

Parágrafo Segundo: Autoriza-se a dedução de aumentos espontâneos, reajustes ou antecipações concedidos a partir de 01/10/2014".

Ressalvam-se as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65.

7.3) CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL (RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDHES E DO SINDIENFERMEIROS)

Sobre essa matéria, assim decidiu o TRT:

"CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

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

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

Justifica o autor que o reajuste está fundamentado em estudo do DIEESE, que concluiu que a perda real da categoria corresponde a aproximadamente 25% e que, para a recomposição salarial, seria necessário a elevação do piso, no mínimo, em 34,96%.

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

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

Pois bem.

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

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

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

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

> *'CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS*
>
> *30 (trinta) dias após o depósito desta convenção na SRTE, os Pisos Salariais dos Enfermeiros, serão os seguintes:*
>
> *a- Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.289,25 (um mil e duzentos e oitenta e nove reais e vinte e cinco centavos) e no segundo ano de sua contratação de R$ 1.461,15 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e quinze centavos);*
>
> *b- Para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R$ 1.260,60 (um mil duzentos e sessenta reais, sessenta centavos);*
>
> *c- Para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;*
>
> *d- Para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R$ 1.432,50 (um mil, quatrocentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos) por mês;*
>
> *e- Para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;*
>
> *f- Para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R$ 1.910,00 (um mil, novecentos e dez reais) por mês;*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

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

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

Ora, se o Suscitado tinha capacidade econômica para arcar com o reajuste contraproposto antes do julgamento do Dissídio Coletivo, qual o fundamento para reduzir tão drasticamente a proposta, apenas em razão da extinção do referido Dissídio? Não seria o contrário?

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

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

Até 30/09/2012, perceberia o piso de R$ 2.101,00. De 16/09/2013 (data da publicação do acórdão regional) até 02/06/2014 (data da decisão do TST na CauInom), os enfermeiros fizeram jus aos seguintes pisos: R$ 2.311,10 no mês de setembro/2013 (10%) e R$ 2.472,87 (7%) de outubro/2013 até 02/06/14 (data da publicação da concessão da liminar pelo

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

TST). De 03/06/14 até 30/09/2014 (data do termo da vigência da sentença normativa, anterior à data da extinção do DCG pelo TST, o piso passou a ter o valor de R$ 2.314,08 (= 5,5% + 4,4%, objeto da decisão liminar pelo TST).

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

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

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

A cláusula fica assim redigida:

> ***'O piso salarial dos enfermeiros será:***
>
> ***a) Para aqueles contratados na modalidade de no trainee, primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.550,36 (um mil e quinhentos e cinquenta reais e trinta e seis centavos) e no segundo ano de sua contratação o valor de R$ 1.757,08 (um mil, setecentos e cinquenta e sete reais e oito centavos);***
>
> ***b) Para aqueles contratados para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R$ 2.526,52 (dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) por mês, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e R$ 2.602,31 (dois mil, seiscentos e dois reais e trinta e um centavos), no segundo ano de vigência da presente sentença normativa.***
>
> ***Parágrafo único. Os valores dos pisos salariais para as jornadas de trabalho inferiores a 220h/mês deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R$ 11,48 (onze reais e quarenta e oito centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e o valor mínimo de R$ 11,83 (onze reais e oitenta e três centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no segundo ano de vigência da presente sentença normativa.'***

Defere-se parcialmente.

Os haveres retroativos deverão ser pagos no prazo de 12 meses, à razão de 1/12 por mês, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento, considerado este a data da publicação do presente acórdão

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

e assim sucessivamente, sob pena de multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador".

Em sede de ED's essa decisão foi complementada, com a seguinte fundamentação:

EMBARGOS DO SINDIENFERMEIROS
CONTRADIÇÃO E EQUÍVOCOS

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Sindicato autor aduz que há equívoco ao não se computar a previsão de aumento de 6% para o segundo ano de vigência da CCT 2010/2012, conforme item 2 da Cláusula Quarta.

Assevera que a correção do equívoco implicará na alteração do piso salarial e do valor da hora previstos na Cláusula Terceira e Parágrafo Único da sentença normativa.

Acrescenta que, na fixação do piso salarial do *trainee* também ocorreu equívoco, vez que, quando da instauração da presente instância, o piso daquele trabalhador correspondia ao valor de R$ 1.668,29. Assim, a decisão reduz o valor do piso salarial do *trainee* no primeiro ano da contratação.

Não há equívoco. Não restou expresso na CCT 2010/2012 que o reajuste de 6% no segundo ano abrangeria também o piso salarial da categoria. Não se tem nos autos os valores efetivamente pagos aos trabalhadores à época, para se concluir que se trataria de valor diverso daquele constante da Cláusula Terceira da mencionada CCT.

Inclusive, a defesa patronal, ao abordar o Piso Salarial vigente em 30/09/2012, baseia-se exatamente no valor capitulado na Cláusula Terceira da CCT 2010/2012, ou seja, para o trabalhador de 44 horas semanais R$ 2.101,00.

De toda sorte, é oportuno salientar que a sentença normativa sopesou os limites do poder normativo do Judiciário Trabalhista para acolher a oferta patronal objeto da contraproposta.

Por outro lado, **se os trabalhadores *trainee* estavam percebendo valores superiores, por força da sentença normativa proferida no DC 0009100, aqueles somente prevalecem no período de sua vigência**.

Frise-se, como registrado na sentença embargada, que o E. TST ressalvou as disposições do artigo 6º, § 3º, da Lei 4.725/65, de modo que "*...o provimento do recurso não importará na restituição dos salários ou vantagens pagos, em execução do julgado*". Ou seja, garantiu-se a não devolução de valores porventura percebidos pelos trabalhadores, mas não a manutenção de eventual reajuste deferido judicialmente.

Nego provimento.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

No recurso ordinário, **o SINDHES** afirma que não concorda com a decisão do TRT, que deferiu o reajuste de acordo com a contraproposta apresentada ainda em fase de negociação previa, e propõe que o reajuste deve corresponder a 3%, conforme índice apresentado na contestação.

O **SINDIENFERMEIROS**, no seu RO, argumenta que houve reajuste de 6% sobre os valores constante na CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT 2010/2012, previstos na Cláusula Quarta da CCT de 2010/2012, e que não foi considerado na decisão recorrida.

À análise.

Em relação ao piso salarial, a jurisprudência desta Corte já sedimentou entendimento no sentido de que não cabe ao poder normativo a fixação de pisos salarias, uma vez que se trata de matéria afeta à negociação coletiva entre os sujeitos envolvidos.

Por outro lado, entende que o piso salarial profissional pode ser corrigido, por intermédio de sentença normativa, quando houver preexistência de norma coletiva, em face do disposto no § 2° do artigo 114 da Constituição Federal.

Nesse sentido, citam-se os seguintes precedentes da SDC:

> "(...) B) DCG-9301-24.2015.5. 00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. (...) 2. PISO SALARIAL, CESTA BÁSICA, AUXÍLIO-CRECHE E ABONO SALARIAL. REAJUSTE. O art. 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, dispõe que, ajuizado dissídio coletivo de natureza econômica, de comum acordo, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Seguindo a diretriz traçada na parte final do referido dispositivo, o entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido da manutenção de cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados em período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou, então, daquelas contempladas em acordos homologados nos autos de dissídio coletivo, também imediatamente anterior. À exceção dar-se-ia caso ocorresse mudança substancial nas circunstâncias em que foram pactuadas e que pudessem acarretar, no momento atual, a qualquer um dos segmentos, excessiva onerosidade ou total inadequação. **Nessa linha de entendimento, em se tratando de cláusula preexistente, a SDC se posiciona no sentido de manter o benefício, apenas reajustando o valor anteriormente fixado pelo mesmo**

percentual concedido ao reajuste dos salários. No caso em tela, as cláusulas referentes a piso salarial, cesta básica, auxílio creche e abono salarial constaram do Acordo Coletivo de Trabalho homologado nos autos do DCG- 8103-83.2014.5.00.0000, imediatamente anterior a esta ação. Assim, deferem-se parcialmente os pedidos dos suscitantes para, em relação aos valores estipulados nas normas relativas a piso salarial, cesta básica, auxílio-creche e abono salarial, constantes do ACT 2014/2015, aplicar o mesmo percentual de 8,4%, concedido para o reajuste dos salários. C) - DCG-9541-05.2015.5. 00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE AJUIZADO PELA INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO DO BRASIL - IMBEL. TUTELA ANTECIPADA. SUSPENSÃO DA GREVE. RETORNO DOS TRABALHADORES. Resta demonstrado, nos autos, que os empregados da IMBEL já retornaram aos seus postos de trabalho, a fim de aguardarem o julgamento dos dissídios coletivos, o que torna sem objeto a pretensão da empresa quanto à determinação de retorno daqueles trabalhadores, e a aplicação de multa, aos sindicatos profissionais, em caso de descumprimento da determinação. Assim, julga-se prejudicado o exame do pedido de concessão de liminar *initio litis* e *inaudita altera pars*. (DCG-Pet - 9301-24.2015.5.00.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/09/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015);

"DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. PISO SALARIAL. **Esta Corte admite a concessão do reajuste do piso salarial da categoria, pela via judicial, que se faz pela aplicação do índice concedido para efeito de reajuste geral sobre o valor do piso profissional estabelecido no instrumento normativo com vigência imediatamente anterior, quando se tratar de benefício preexistente.** Ou seja, fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou por sentença normativa homologatória de acordo judicial. No caso, embora o benefício não fosse preexistente, consoante a jurisprudência predominante desta Corte, uma vez que o instrumento normativo com vigência imediatamente anterior era sentença normativa, o Regional determinou a correção do piso da categoria com a aplicação do reajuste geral concedido. Ou seja, já foi deferida a vantagem para a categoria além do parâmetro admitido pela jurisprudência desta Corte Superior. Portanto, não há como se majorar o reajuste concedido pelo TRT. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO - 7114-37.2012.5.04.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/10/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014).

Aliás, entende o Relator que, mesmo na hipótese de não haver preexistência do salário profissional, não há dispositivo legal que proíba a sua concessão por meio de sentença normativa, no exercício

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho expressamente no Texto Magno do País.

Com efeito, o § 2º, *in fine*, do artigo 114 da Constituição atual, estabelece que, no dissídio coletivo de natureza econômica, a Justiça do Trabalho pode "decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Há na Constituição um claro piso normativo, e não um teto jurídico. Por seu turno, o artigo 13 da Lei nº 10.192/2001 impede tão somente "a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços", seja por intermédio de acordo, convenção ou dissídio coletivos.

No caso específico dos autos, conforme já mencionado, há cláusula preexistente dispondo sobre os pisos salariais dos empregados representados pelo SINDIENFERMEIROS. Trata-se da Cláusula 3ª da CCT 2010/2012 celebrada entre as Partes, nestes termos:

> 'CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS
>
> 30 (trinta) dias após o depósito desta convenção na SRTE, os Pisos Salariais dos Enfermeiros, serão os seguintes:
>
> a- Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.289,25 (um mil e duzentos e oitenta e nove reais e vinte e cinco centavos) e no segundo ano de sua contratação de R$ 1.461,15 (um mil quatrocentos e sessenta e um reais e quinze centavos);
>
> b- Para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R$ 1.260,60 (um mil duzentos e sessenta reais, sessenta centavos);
>
> c- Para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;
>
> d- Para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R$ 1.432,50 (um mil, quatrocentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos) por mês;
>
> e- Para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R$ 1.719,00 (um mil, setecentos e dezenove reais) por mês;
>
> f- Para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R$ 1.910,00 (um mil, novecentos e dez reais) por mês;

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

> g- Para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R$ 2.101,00 (dois mil, cento e um reais) por mês.
>
> Parágrafo único: Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R$ 9,55 (nove reais e cinquenta e cinco centavos) por hora contratada.'.

O TRT, contudo, deferiu o piso salarial de acordo com a cláusula apresentada pelo SINDHES (patronal) em contraproposta à pauta reivindicatória do SINDIENFERMEIROS, ainda na fase de negociação prévia (fls. 71-72), nestes termos:

> "a) Para aqueles contratados na modalidade de no trainee, primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.550,36 (um mil e quinhentos e cinquenta reais e trinta e seis centavos) e no segundo ano de sua contratação o valor de R$ 1.757,08 (um mil, setecentos e cinquenta e sete reais e oito centavos);
>
> b) Para aqueles contratados para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R$ 2.526,52 (dois mil, quinhentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) por mês, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e R$ 2.602,31 (dois mil, seiscentos e dois reais e trinta e um centavos), no segundo ano de vigência da presente sentença normativa.
>
> Parágrafo único. Os valores dos pisos salariais para as jornadas de trabalho inferiores a 220h/mês deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R$ 11,48 (onze reais e quarenta e oito centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa, e o valor mínimo de R$ 11,83 (onze reais e oitenta e três centavos) por hora, multiplicado pela carga horária mensal contratada, no segundo ano de vigência da presente sentença normativa".

Apesar de essa contraproposta ter sido expressamente rejeitada pelo SINDHES, na defesa, a Corte de origem ponderou que, por representar ganhos superiores aos 3% oferecidos na contestação e aos valores deferidos no processo 9100-29.2013.5.17.0000 (que foi extinto pelo TST), além de superar a inflação do período (outubro de 2012 a setembro de 2014), a sua concessão estaria circunscrita ao poder normativo.

Observe-se que a cláusula apresentada na contraproposta do SINDHES (documento na íntegra às fls. 69-86)

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

correspondeu a um reajuste de cerca de 20% sobre os valores previstos na CCT 2010/2012 (fls. 227-228).

Ocorre que a proposta apresentada durante a negociação coletiva não vincula o SINDHES, pois elaborada com o objetivo de celebração de convenção coletiva, o que não ocorreu.

Por outro lado, a inflação apurada no período (outubro de 2012 a setembro de 2014) foi de 12,65% (INPC). A aplicação desse índice sobre o valor do piso salarial do "trabalhador trainee", por exemplo, que era de R$1.289,25 (previsto na Cláusula 3ª da CCT 2010/2012 - fl. 227), elevaria esse piso para R$1.452,36 - ao invés de R$1550,36, como foi deferido pelo TRT de origem.

A Jurisprudência desta Corte entende que, em se tratando de cláusula preexistente, o piso salarial pode ser reajustado no mesmo percentual concedido ao reajuste dos salários. **Portanto, em que pese a inflação do período ter sido de 12,65%, na situação vertente, deve ser deferido o percentual de 12,60% sobre os valores previstos na CLÁUSULA TERCEIRA da CCT 2010/2012 - o mesmo utilizado para o reajuste salarial.**

Em relação à alegação do SINDIENFERIMEIROS de que houve reajuste de 6% sobre os valores dos pisos salariais constantes na CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT 2010/2012, vale transcrever a Cláusula Quarta, que tratou do citado reajuste de 6%:

> "CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL
>
> A partir da data do depósito na SRTE, as empresas concederão reajustes salariais, no percentual de 30% (trinta por cento), deduzindo-se todos os reajustes e antecipações salariais concedidos de 01 de Novembro de 2006 até 31 de Dezembro de 2010, da seguinte forma:
>
> 1 - A partir da data do depósito na SRTE, as empresas concederão reajuste salarial, no percentual de 24% (vinte e quatro por cento) aplicados sobre o salário vigente em Outubro de 2006, deduzindo-se todos os reajustes e antecipações salariais concedidos de 01 de Novembro de 2006 até 31 de Dezembro de 2010;
>
> 2 - **A segunda etapa, 6% (seis por cento), em Outubro de 2011, de reajuste salarial aplicado sobre o salário vigente em outubro de 2010**.
>
> Parágrafo único: As empresas terão prazos de 30 dias a contar da data do depósito na SRTE desta Convenção, para efetuarem os pagamentos retroativos das diferenças apuradas na aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula (fl. 229) .

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Da leitura do item "2" da Cláusula Quarta – Reajuste Salarial da CCT 2010/2012, não se depreende que o reajuste de 6%, a partir do segundo ano de vigência da norma, abrangeu também o piso salarial da categoria. A regra em seu contexto indica que esse reajuste de 6% dizia respeito ao reajuste dos salários, mas, não, dos pisos salariais, que tinham valores expressos previstos na Cláusula Terceira – como bem destacou o TRT.

Nesse contexto, não há falar em adicionar mais 6% de reajuste sobre os pisos salariais.

No recurso ordinário, o SINDHES ainda sustenta que: a) em relação ao período de 10/2012 a 09/2013, a matéria foi tratada no processo 9100-29.2013.5.17.0000, constituindo-se a litispendência, o que impede de a presente sentença normativa apreciar novamente a matéria, relativamente a esse interregno; e b) já existe penalidade pelo descumprimento de cláusulas da sentença normativa (Cláusula 35ª); por isso, requer a exclusão da penalidade pelo eventual descumprimento da obrigação de pagar os haveres retroativos no prazo de 12 meses, constante no final da cláusula deferida pelo TRT.

À análise.

Registre-se, primeiro, que a concessão do reajuste do piso salarial sobre os valores de outubro 2012 não induz a litispendência, como quer fazer crer o SINDHES. A sentença normativa que englobou o período de outubro de 2012 a setembro 2013 foi suprimida do mundo jurídico, por decorrência da extinção do processo que lhe deu origem (nº 9100-29.2013.5.17.0000), não havendo falar em aplicação dos percentuais deferidos naquele processo, o qual não gera mais efeito futuro.

Em relação à penalidade pelo não pagamento dos haveres retroativos no prazo de 12 meses, constante na cláusula em análise, deve ser provido o recurso, a fim de evitar o *bis in idem*, uma vez que a CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES já fixa uma multa pelo descumprimento de cláusulas da sentença normativa. Portanto, exclui-se a incidência *de multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador*, em caso de não pagamento dos haveres retroativos.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS e **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL, para: **a)** determinar, em relação ao piso salarial, a incidência do reajuste de 12,60%, a recair sobre os valores previstos na CLÁUSULA TERCEIRA da CCT 2010/2012 (cláusula preexistente), excluindo os itens "a" e "b" e o parágrafo único da cláusula deferida pelo TRT; e **b)** excluir a incidência da *multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador*, em caso de não pagamento dos haveres retroativos. A nova cláusula passará a ter a seguinte redação:

> "CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS
>
> 30 (trinta) dias após o depósito desta convenção na SRTE, os Pisos Salariais dos Enfermeiros, serão os seguintes:
>
> a- Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.451,70 (um mil e quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta centavos) e no segundo ano de sua contratação de R$ 1.642,25 (um mil seiscentos e quarenta e dois reais e vinte e cinco centavos);
>
> b- Para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R$ 1.419,44 (um mil quatrocentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos);
>
> c- Para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R$ 1.935,59 (um mil novecentos e trinta e cinco reais e cinquenta e nove centavos) por mês;
>
> d- Para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R$ 1.612,99 (um mil seiscentos e doze reais e noventa e nove centavos) por mês;
>
> e- Para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R$ 1.935,59 (um mil novecentos e trinta e cinco reais e cinquenta e nove centavos) por mês;
>
> f- Para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R$ 2.150,66 (dois mil cento e cinquenta reais e sessenta e seis centavos) por mês;
>
> g- Para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R$ 2.365,73 (dois mil trezentos e sessenta e cinco reais e setenta e três centavos) por mês.
>
> Parágrafo primeiro: Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R$ 10,75 (dez reais e setenta e cinco centavos) por hora contratada.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Parágrafo segundo: 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".

Ressalvam-se as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65.

7.4) CLÁUSULA QUINTA – GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA (RECURSO DO SINDIENFERMEIROS)

O TRT assim decidiu:

CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA

Dispõe a cláusula quinta proposta pelo Suscitante:

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

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

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

Pois bem.

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

'CLÁUSULA QUINTA GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

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

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

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

Em sede de ED's, o TRT assim se pronunciou:

> EMBARGOS DO SINDIENFERMEIROS
> CONTRADIÇÃO E EQUÍVOCOS
> (...)
> CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA
>
> Pretende o embargante a correção da Cláusula Quinta, para excluir a expressão *"...exclusivamente para as empresas que tenham pelo menos oito enfermeiros empregados"*, ante os termos do artigo 3º da Resolução COFEN nº 0458/2014.
>
> A cláusula em comento foi repetida, em razão da aplicação da força ultrativa da CCT 2010/2012, nos termos da Súmula 277 do TST.
>
> De toda sorte, a mencionada Resolução nada dispõe acerca da gratificação sobre responsabilidade técnica no referido artigo 3º.
>
> Nego provimento".

No recurso ordinário, o **SINDIENFERMEIROS** requer a modificação da cláusula deferida pelo TRT, ao argumento de que a expressão "exclusivamente para as empresas que tenham pelo menos oito enfermeiros empregados" limita o pagamento da gratificação por responsabilidade. Afirma que a Resolução COFEN nº 0458/2014 exige que, ainda que na

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

instituição exista apenas um enfermeiro, deve ele ser registrado como responsável técnico.

Sem razão.

A cláusula deferida pelo TRT (Gratificação por Responsabilidade Técnica) encontra equivalência no instrumento normativo autônomo com vigência no período imediatamente anterior ao da presente sentença normativa (CCT 2010/2012 – fl. 230), constituindo norma preexistente, conforme a jurisprudência desta Corte.

A pretensão do Sindicato Suscitante, contudo, escapa ao âmbito do poder normativo desta Justiça Especializada, uma vez que induz à imposição de novos critérios para o pagamento da gratificação, obrigando os empregadores com menos de oito empregados enfermeiros ao pagamento da gratificação.

Nesse contexto, deve ser mantido o texto da cláusula preexistente, que não previa o encargo da forma ampliada como propõe o Suscitante, conforme decidiu o TRT de origem.

NEGA-SE PROVIMENTO.

7.5) CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (RECURSO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

> **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**
>
> O Suscitante propõe a seguinte cláusula quanto ao adicional de periculosidade:
>
> > 'O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações prêmios ou participações nos lucros da empresa.
> >
> > Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho**'.**
>
> A cláusula repete a redação contida na CCT 2010/2012, à exceção do parágrafo segundo, que foi suprimido, certamente, ante o teor da Súmula 364/TST.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

A cláusula fica assim redigida:

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

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

Defere-se parcialmente.

No recurso ordinário, o SINDHES se insurge contra a supressão do parágrafo segundo da cláusula preexistente (CCT 2010/2012), e argumenta que a ultratividade da norma coletiva deve ser mantida em seu todo.

Sem razão.

A cláusula preexistente (Cláusula Oitava da CCT 2010/2012 – fls. 232-233) continha a seguinte redação:

"CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta pro cento) 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**".

O Tribunal de origem, ao proferir a sentença normativa, manteve o *caput* e o parágrafo primeiro da cláusula preexistente, excluindo, porém, o seu parágrafo segundo, que previa o pagamento do adicional de periculosidade proporcional ao tempo de exposição do trabalhador ao agente perigoso.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

A decisão do TRT está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, que cancelou o item II da Súmula 364/TST.

Por oportuno, cito o seguinte julgado desta SDC:

> RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA NONA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO PROPORCIONAL. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTS. 1º, III, 7º, -CAPUT-, XXII, XXIII E 170. CONVENÇÃO 155 DA OIT. CANCELAMENTO DO ITEM II DA SÚMULA 364/TST. Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Por sua vez, o ordenamento jurídico, notadamente a partir da Constituição Federal de 1988, expressamente elegeu a saúde como direito social, garantindo proteção, bem-estar e integridade física aos trabalhadores. Note-se que a CF estipula, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Essa inclusive é a exegese da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. Nessa diretriz, o Pleno do TST, na sessão do dia 24.5.2011, cancelou o item II da Súmula 364 do TST, que permitia a fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, desde que pactuado em acordo ou convenção coletivos. Nesse aspecto, por se tratar o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (CLT, art. 193, § 1º), é vedada, pelo ordenamento jurídico pátrio, qualquer mitigação, ou seja, não podem o ACT, a CCT ou a sentença normativa flexibilizar o percentual em patamar inferior ao legal, proporcionalmente ao tempo de exposição ao risco. Na hipótese dos autos, o parágrafo primeiro da cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho elide direito revestido de indisponibilidade absoluta dos trabalhadores, ao estipular o pagamento do adicional de periculosidade no valor equivalente a 13% do valor do salário base. A norma coletiva, fixada nesses termos, não ser acolhida. Recurso ordinário desprovido. (RO - 52000-45.2009.5.07.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado,

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/08/2012)

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao apelo, no aspecto.

7.6) CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – REEMBOLSO CRECHE (RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDHES E DO SINDIENFERMEIROS)

O TRT assim decidiu:

> **"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 beneficio social do auxílio-creche no valor de 20% sobre o salário normativo, até seis anos, sendo ônus do empregado apresentar comprovante do pagamento realizado por cada filho ao setor competente pelo pagamento.*
>
> *Parágrafo único: O beneficio social referido no desta cláusula, caput não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado mediante apresentação do recibo ou nota fiscal de serviços da creche de livre escolha do empregado*."

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

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

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

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

Deferimento parcial, pois".

Em sede de ED's, o TRT assim se pronunciou:

> "EMBARGOS DO SINDIENFERMEIROS
> CONTRADIÇÃO E EQUÍVOCOS
> CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A guisa de contradição/omissão, o embargante pugna pela aplicação do mesmo índice de reajuste aplicado sobre os salários para o valor do auxílio creche, na forma da proposição do MPT.

Não há qualquer vício no julgado, os fundamentos contidos na Cláusula Décima Segunda são expressos e claros. Manteve-se a redação anterior da CCT 2010/2012, à luz da Súmula 277/TST, uma vez que a matéria depende de negociação entre os interessados.

Na realidade, a pretensão do Sindicato da categoria profissional é de reforma, o que não se amolda na estreita via dos embargos de declaração.

Nego provimento".

O **SINDHES**, no recurso ordinário, alega que o TRT alterou a redação da cláusula preexistente, ao ampliar o prazo de concessão do benefício até os seis anos completos dos filhos dos empregados. Requer *seja reformado o acórdão Regional para manter a integralidade da redação da cláusula da convenção que vigorou no período de 2010/2012* e a exclusão da possibilidade de quitação da parcela mediante simples recibo.

O **SINDIENFERMEIROS**, no seu RO, sustenta que o valor do benefício "reembolso creche" deve ser corrigido no mesmo índice do reajuste salarial ou, alternativamente, deve ser deferido o valor de R$170,00, ofertado pelo Suscitado em contraproposta, mantendo-se o prazo de percepção do benefício até os 6 anos de idade do filho dependente.

À análise.

O benefício ora tratado estava previsto no ACT 2010/2012 (fl. 235), com vigência no período imediatamente anterior ao da presente sentença normativa, constituindo norma preexistente – conforme a jurisprudência desta Corte.

A norma preexistente tem a seguinte redação:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão através da forma de reembolso mensal, o beneficio social do auxílio-creche no valor de até Cento e Cinqüenta reais (R$ 150,00) 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.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Em que pese o TRT tenha mencionado que manteve a redação da cláusula preexistente, percebe-se que a norma criada pelo TRT representou uma alteração crucial em favor dos trabalhadores, na medida em que a nova condição ampliou o prazo de pagamento do benefício "reembolso creche", que antes era de 18 meses, para até 6 anos de idade do(s) filho(s) dependente(s) dos empregados representados pelo SINDIENFERMEIROS.

Atente-se que a fixação dessa nova condição de trabalho acarreta um encargo financeiro ao empregador superior ao estabelecido na condição preexistente, escapando ao âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho. Portanto, merece ser restabelecida a redação constante da cláusula preexistente, atendendo, parcialmente, o recurso do SINDHES.

Ocorre que o valor constante da cláusula preexistente precisa ser reajustado, providência que atende, também parcialmente, o recurso do SINDIENFERMEIROS.

Observe-se que, conforme já mencionado, o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos é o de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial e dos benefícios de ordem econômica, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários e demais benefícios daquela espécie pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Admite-se, ainda, a revisão das cláusulas econômicas a partir do prazo de um ano da vigência do instrumento normativo, para se adequarem os benefícios às perdas econômicas havidas no período (recomposição do patrimônio).

Assim, na presente situação, deve incidir **o percentual de 12,60% sobre o valor do benefício "reembolso creche" previsto na CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA da CCT 2010/2012 - o mesmo percentual utilizado para o reajuste salarial.**

Como o valor do benefício na cláusula preexistente era de R$150,00, a nova quantia, já corrigida, será de R$168,90.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Quanto à possibilidade de quitação da parcela mediante apresentação de simples recibo, contra a qual se insurge o SINDHES, tal condição benéfica deve ser mantida, nos termos da cláusula preexistente, por força do art. 114, § 2º, da CF.

Pelo exposto, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** aos recursos ordinários do SINDHES e do SINDIENFERMEIROS para, com base no teor da cláusula preexistente, alterar a CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE da sentença normativa e determinar o reajuste de 12,60% sobre o valor do benefício, ficando a norma com a seguinte redação:

> "**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**
>
> As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através da forma de reembolso mensal, o beneficio social do auxílio-creche no valor de cento e sessenta e oito reais e noventa centavos (R$ 168,90), 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".

7.7) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – RESCISÃO CONTRATUAL (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

> "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***

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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 relativas ao procedimento de rescisão contratual, desde que não prejudiciais.

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

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

O **SINDHES**, no recurso ordinário, sustenta que o TRT extrapolou os limites do poder normativo, ao modificar substancialmente a cláusula preexistente.

Sem razão.

Como visto, o TRT não acatou a integralidade da proposta apresentada pelo Sindicato Obreiro na pauta reivindicatória, deferindo apenas a redação dada ao *caput*, às letras *a, b e c*, bem como os parágrafos primeiro e segundo.

Ou seja, a redação conferida pelo TRT à Cláusula Décima Quarta da presente sentença normativa (Rescisão Contratual) corresponde exatamente ao comando da cláusula preexistente. A cláusula especifica rotinas procedimentais para a rescisão contratual dos empregados

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

abrangidos pela norma coletiva, não desrespeitando a ordem jurídica vigente.

Por oportuno, transcreve-se a redação da Cláusula Décima Terceira da CCT 2010/2012:

> **"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**
>
> É assegurada 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 preferencialmente 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" (fls. 236-237).

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso.

7.8) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT decidiu a matéria nos seguintes termos:

> "CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO
> A proposta do Suscitante confere à cláusula 15ª a seguinte redação:
>
> '*Aplicam-se aos enfermeiros as disposições da Lei 12.506/2011 que regulamenta o aviso prévio.*

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

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

Pois bem.

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

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

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

Vejamos:

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

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

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

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

Assim, a cláusula fica redigida nos seguintes termos:

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

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Defere-se parcialmente.

O **SINDHES**, no seu RO, sustenta que o TRT extrapolou o poder normativo, ao modificar substancialmente a cláusula preexistente. Requer a alteração da cláusula para que seja restabelecida a integralidade da redação da Cláusula 22ª da CCT 2010/2012.

À análise.

A norma preexistente tem a seguinte redação:

> "**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**
> O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio eximirá o empregador do respectivo pagamento.
> **Parágrafo único:** O empregado que solicitar desligamento da empresa e requerer por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso a empresa aceite, eximirá o empregador do respectivo pagamento" (fls. 237-238).

Quanto ao "caput" da cláusula preexistente, conforme mencionou o Tribunal de origem, a sua redação não pode ser mantida, uma vez que o comando representa violação ao direito irrenunciável do empregado ao aviso prévio (art. 487, § 1º, da CLT).

Sobre a matéria, a jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que "*O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego*" (Súmula 276/TST).

A hipótese do parágrafo único, entretanto, não representa violação à ordem jurídica trabalhista. Com efeito, tratando-se de pedido de demissão pelo trabalhador, a concessão do aviso prévio será ônus deste, cujo não cumprimento pode dar ensejo ao compatível desconto salarial pelo empregador (art. 487, § 2º, da CLT). Nesse específico caso, portanto, o pedido de liberação de cumprimento de aviso pelo empregado, sendo atendido, constitui ajuste mais benéfico ao obreiro, isentando-lhe de obrigação legal e contratual, razão por que possui plena validade jurídica. Noutras palavras, o critério restritivo

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

do Súmula 276 aplica-se, basicamente, às despedidas pelo empregador, mas não aos pedidos de demissão pelo empregado.

Desse modo, entende-se que apenas o parágrafo único da cláusula preexistente deve ser mantido.

Observe-se que a **nova redação da cláusula** deferida pelo TRT, em seu ***caput***, apenas remete à Lei 12.506/2011, que dispõe sobre o pagamento do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Esta Lei é aplicável ao período de vigência da sentença normativa (a partir de 1º outubro de 2014) e regula com precisão a questão da proporcionalidade do aviso prévio. Portanto, desnecessária a simples alusão à Lei na cláusula.

Já a **nova redação do parágrafo único** faz referência à suspensão do aviso prévio no caso de gozo de benefício previdenciário. Essa previsão também é desnecessária, na medida em que o prazo do aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos efeitos legais (art. 487, § 1º, da CLT) e, desse modo, qualquer causa suspensiva – e não apenas o afastamento previdenciário - tem potencial para gerar os efeitos jurídicos decorrentes da suspensão contratual.

A nova redação da Cláusula (*caput* e parágrafo único) atribuída pelo Tribunal de origem apenas repete, parcialmente, diretivas normativas existentes na ordem jurídica, não sendo oportuna a sua manutenção.

Pelo exposto, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES para alterar a CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO, de modo que permaneça apenas o parágrafo único da cláusula preexistente, passando a sua nova redação aos seguintes termos:

> **"CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**
> O empregado que solicitar desligamento da empresa e requerer por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio, e caso a empresa aceite, eximirá o empregador do respectivo pagamento".

7.9) CLÁUSULA VIGÉSIMA – JORNADA 12X60 (RECURSOS ORDINÁRIOS DO SINDHES E DO SINDIENFERMEIROS)

O TRT assim decidiu:

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

"CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA 12X60

Eis o teor da proposta do suscitante:

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

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

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

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

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

Parágrafo quinto: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho de no máximo duas complementações que somados à jornada será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês ou 36 horas semanais.

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

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

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

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

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

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

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

trabalhadores representados pelo SINTRASADES e não pelo SINDIENFERMEIROS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo quarto: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 11x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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.

O **SINDHES**, no recurso ordinário, reconhece que a cláusula é preexistente, mas manifesta a pretensão de excluí-la da sentença normativa, uma vez que prejudica o funcionamento normal dos hospitais de sua base representativa.

O **SINDIENFERMEIROS**, no seu RO, sustenta que a decisão do TRT desrespeitou o pedido do sindicato na petição inicial, relativo à melhoria das condições até então estabelecidas. Aduz, por outro lado, que a cláusula mantida pelo TRT contém comandos ilícitos, e requer a exclusão dos parágrafos segundo, sexto e sétimo.

À análise.

De início, registre-se que a cláusula pleiteada pela categoria profissional, constante da pauta reivindicatória, modifica substancialmente a cláusula preexistente relativa à escala de trabalho. Essa alteração apenas poderia ser realizada mediante acordo coletivo autônomo entre as Partes, escapando ao âmbito do poder normativo desta Justiça Especializada.

Por outro lado, o fato de a cláusula ser preexistente não exime o Tribunal, no exercício do poder normativo, de verificar e excluir eventuais normas ofensivas à ordem jurídica, a fim de resguardar direitos indisponíveis trabalhistas. E, na situação vertente, apesar de a cláusula deferida pelo TRT ter apoio na norma preexistente (Cláusula Vigésima Primeira – Jornada 11x60 – CCT 2010/2012), um **dos seus parágrafos deve ser excluído**.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Vejamos.

Cediço é que o art. 7º, XIII, da CF/88 estabelece "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, fixa o seguinte padrão normativo geral de regras concernentes à duração do trabalho:

> "Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
>
> (...)
>
> Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.
>
> (...)
>
> § 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)
>
> § 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Incluído pela Lei nº 9.601, de 21.1.1998)".

Entre as prorrogações lícitas da jornada, inclui-se a prorrogação por regime compensatório de horas, em sua modalidade padrão, autorizativa de uma dilação extra de duas horas, caso submetido o obreiro à jornada padrão de 8 horas (ou outro sistema negociado intrassemanal ou intersemanas), sem efetiva ampliação da carga mensal do obreiro.

Na presente situação, a norma coletiva prevê a jornada 11x60 (ou 12x60, considerando o período de intervalo intrajornada), com duração mensal do labor de 132 horas e de, no máximo, 180 horas, no caso

dos plantões complementares previstos no parágrafo quarto. Essa condição laboral respeita o montante de 220 horas, ao passo que, no plano semanal, não extrapola o limite de 44 horas fixado no art. 7º, XIII, da CF, tendo sido considerada compatível com o Texto Magno pela jurisprudência.

Ressalte-se que a jurisprudência desta Corte admite, excepcionalmente, a validade da jornada 12x36. Nesse sentido, a Súmula 444/TST:

> **JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012.** É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Entretanto, ainda que benéfica, a jornada 12x60 não dispensa, naturalmente, o cumprimento de certas exigências legais concorrentes.

O parágrafo sexto da cláusula em análise prevê a possibilidade de qualquer empregado não submetido à jornada 11x60 cumprir a jornada de 11 horas de plantão (com uma hora de intervalo), em regime de "complementação de carga horária", até 220 horas por mês.

Essa norma não pode ser mantida, uma vez que desrespeita o limite de 10 horas diárias em jornadas regulares, previsto no art. 59, *caput* e § 2º, da CLT, além de não estabelecer qualquer baliza para a duração semanal do trabalho, que poderá facilmente ultrapassar 44 horas para os empregados por ela abrangidos.

Quanto às demais regras, também atacadas pelo SINDIENFERMEIROS (**parágrafos segundo e sétimo)**, note-se que elas não afrontam a ordem jurídica trabalhista.

Em relação ao parágrafo segundo, a regra autoriza o desconto do dia de falta mais os dois dias relativos à folga do empregado submetido à escala de plantão. Vejamos o seu teor:

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

> 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.

Observe-se que os empregados na escala de plantão 11x60 (ou 12x60) trabalham um dia (doze horas) e folgam 2 dias e meio (60 horas). Se esse mesmo empregado faltar injustificadamente no dia de seu plantão, além da falta, ficará mais 2 dias folga, podendo chegar a cinco dias consecutivos sem trabalhar (considerando os dois dias e meio de folga gozados antes do plantão, mais o plantão que ele faltou). Evidentemente que, nessa situação, aquele dia de falta poderá ser descontado de sua remuneração. Porém, o desconto da falta não se limita, necessariamente, ao dia não trabalhado – o que corresponderia a 1/30 do salário -, mas pode alcançar, também, os dias de folga, que decorrem diretamente da escala favorável prevista na norma coletiva. Isso resulta num desconto total de 3/30 do salário (por um dia não trabalhado).

Atente-se que, caso assim não fosse (se o desconto salarial se restringisse ao dia da falta), na hipótese de um empregado, injustificadamente, faltar todos seus plantões do mês (em média 10), ainda assim receberia 2/3 do seu salário mensal.

Ressalva-se, contudo, que, nessa situação, a falta ao plantão não autoriza o desconto do dia de repouso semanal remunerado, uma vez que, na jornada especial fixada na cláusula preexistente (11x60), o empregado não goza de um dia específico de descanso semanal – o que é compensado pelo período maior de folga (2,5 dias de descanso, por um dia trabalhado).

Mantém-se, portanto, o parágrafo segundo.

Quanto ao parágrafo sétimo da CCT 2010/2012, por ele os Sujeitos Coletivos desoneraram o empregador da obrigação legal de remunerar os feriados trabalhados de forma dobrada (art. 9º da Lei 605/49). Eis o seu teor:

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A princípio, a regra pode parecer inválida, uma vez que a jurisprudência desta Corte manifesta entendimento de que, no regime escala 12x36, é possível, por norma coletiva, estabelecer o pagamento de forma simples dos domingos trabalhados, mas sempre assegurada a remuneração em dobro dos feriados laborados. Tal é a diretriz da Súmula 444/TST.

Ocorre que a fórmula encontrada pelas Partes para fixar a jornada de trabalho dos empregados enfermeiros, na situação vertente, criou um regime de escala de plantão muito mais vantajoso do que aquele tratado na Súmula 444/TST. Basta pensar que, enquanto na escala de 12x36 o empregado labora um dia, durante 12 horas, para folgar um dia e meio, no regime de trabalho aqui enfocado (11x60), o empregado enfermeiro labora também um dia (11 horas, mais uma hora de intervalo), mas folga dois dias e meio, ao invés de um dia e meio, como na primeira hipótese.

Não se há falar, portanto, em pagamento dobrado dos domingos e feriados trabalhados no caso concreto, já que o regime de plantão fixado pela norma coletiva autônoma abarca um elevado número de folgas para os empregados durante o mês, compensando a redução do ônus financeiro ao empregador e o não pagamento pelos domingos e feriados trabalhados.

Portanto, mantêm-se a redação do parágrafo sétimo da cláusula.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES e **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS para excluir o parágrafo sexto da CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA 12X60 da sentença normativa.

7.10) CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – BANCO DE HORAS (RECURSO ORDINÁRIO DO SINIENFERMEIROS)

O TRT assim decidiu:

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

O Sindicato propõe que a cláusula tenha a seguinte redação:

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

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

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

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

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

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

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

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

'Ficam todas as empresas abrangidas por esta sentença normativa autorizadas a praticar o Banco de horas previsto no Artigo 6° 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.

Interpostos Ed's, assim se manifestou o TRT:

EMBARGOS DO SINDIENFERMEIROS
CONTRADIÇÃO E EQUÍVOCOS
(...)

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

> CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS
>
> O Sindicato suscitante aponta contradição na Cláusula Vigésima Primeira, uma vez que os fundamentos divergem da conclusão. Assevera que o pedido inicial e diverso do contido na CCT 2010/2012; que as partes não transigiram quanto ao banco de horas; que a cláusula contém nulidades apontadas pelo MPT, que inclusive oficiou pela adequação ao teor da sentença normativa anterior e ajuizou ação anulatória quanto ao tema.
>
> Não há contradição.
>
> Como cediço, os embargos de declaração tratam-se de vetor integrativo, cuja análise está adstrita as hipóteses previstas no ordenamento jurídico, quais sejam: omissão, contradição, obscuridade, erro material e equívoco manifesto. É bem verdade que a doutrina e a jurisprudência pátria vêm elastecendo o rol legalmente estabelecido, a exemplo, o erro de fato. De toda sorte, em todos os casos, a devolutividade recursal é limitada, não cabendo a pretensão meramente de reexame.
>
> *In casu*, a parte apenas mostra inconformismo com a manutenção da cláusula, nos termos da Súmula 277/TST, uma vez que não houve transigência no particular.
>
> Destaque-se que a redação da cláusula é idêntica à da sentença normativa anterior e tem mesmo conteúdo da CCT 2010/2012.

No recurso ordinário, o SINDIENFERMEIROS sustenta que a cláusula deferida pelo TRT é nula, pois é diversa da redação pleiteada pela categoria profissional e não fixa a forma de quitação/compensação das horas extras trabalhadas. Requer a sua exclusão da sentença normativa.

Com razão.

Compete à Justiça do Trabalho o poder normativo para estabelecer normas coletivas, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, com base no art. 114, § 2º, da CF. Observe-se que a Constituição Federal determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de incorporação das vantagens precedentes, e não a manutenção das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas nos instrumentos antecedentes.

Em relação ao chamado "banco de horas", apesar de autorizado pela atual ordem jurídica, é cediço que a sua utilização expõe o trabalhador a uma rotina extenuante, submetendo-o às horas complementares a sua jornada padrão ao longo de diversas semanas e meses,

deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança e agravando os riscos inerentes ao trabalho. É por essa razão que a ordem jurídica fixa uma série de limitações à utilização desse mecanismo compensatório, somente sendo válido, por exemplo: caso se pactue por convecção ou acordo coletivo do trabalho; se o parâmetro da flexibilização compensatória não exceder a um ano; se o limite máximo de dez horas diárias não for ultrapassado (art. 59, § 2°, da CLT, e art. 7°, XIII, da CF).

Aliás, a exigência de negociação coletiva, como pressuposto imprescindível à validade do banco de horas, é entendimento pacífico desta Corte Superior (Súmula 85, V/TST).

Assim, a partir da expressa exigência legal de diploma normativo negociado para a validade do "banco de horas", pode-se entender que a manutenção dessa condição por sentença normativa não é permitida pela ordem jurídica – ainda que exista cláusula preexistente. Nesse sentido, o seguinte julgado desta SDC:

> "RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA ECONÔMICA. BANCO DE HORAS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA INDISPENSÁVEL. A instituição de acordo de compensação de jornada - banco de horas - pressupõe ajuste prévio mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República e art. 59, § 2º, da CLT). **Imprescindível a anuência de ambas as partes que compõem a relação bilateral**, porquanto, a par da exigência em lei, a matéria jornada de trabalho reveste-se, juntamente com o salário, de enorme relevância na relação de trabalho, **de forma que nem se pode impor ao empregador nem ao empregado a prestação de horas extraordinárias a serem compensadas**, mormente se sequer se trata de cláusula preexistente entre as partes. **Inviável, pois, o deferimento em sentença normativa de instituição do regime de compensação de horas extraordinárias**. Recurso Ordinário a que se nega provimento" (RO - 13976-86.2010.5.15.0000 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/09/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013)

Nada obstante, na situação vertente, a invalidade da norma ultrapassa essa razão.

Primeiramente, a cláusula preexistente, mantida pelo TRT, contém uma permissão genérica para a adoção do banco de horas (compensação anual), que não define critérios objetivos e claros sobre

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

o controle e acompanhamento das eventuais créditos e/ou débitos referentes às horas suplementares trabalhadas. Ou seja, não há qualquer definição sobre o controle do saldo de horas pelo empregado.

Nesse sentido, os seguintes julgados da SDC e de Turmas do TST:

> RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. COMÉRCIO VAREJISTA DE CORUMBÁ. IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS. NULIDADE. O Regional, acolhendo a ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho, declarou a nulidade da cláusula que dispõe sobre a criação do sistema de compensação de jornada por meio do banco de horas, por ofensa aos arts. 7º, XIII, da CF, e 59, § 2º, da CLT. Embora as convenções coletivas de trabalho devam ser reconhecidas e respeitadas, já que o produto de uma negociação exitosa é a forma mais justa, democrática e eficiente de compor os interesses opostos de empregadores e trabalhadores, e embora a compensação de jornada se inclua no âmbito da flexibilização de direitos, prevista pela Carta Magna, não se admite a instituição de norma convencional sem que as suas bases tenham sido fundadas na vontade dos trabalhadores envolvidos. In casu, a cláusula que permite a criação do banco de horas não apresenta elementos que caracterizem a representatividade e a negociação entre as partes envolvidas, **bem como que delimitem critérios objetivos que esclareçam as regras a serem aplicadas ao sistema, requisitos fundamentais, ante a expressa previsão legal**. Pelo exposto, deve ser mantida a decisão regional que declarou a nulidade da cláusula que dispõe sobre a criação do banco de dados. Recurso ordinário provido parcialmente. (ROAA - 22400-73.2007.5.24.0000 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 14/08/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 29/08/2008);

> "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA NA MODALIDADE BANCO DE HORAS. INVALIDADE. **Evidenciada a inobservância dos requisitos de validade do banco de horas, em face do sistema não permitir ao empregado o acompanhamento de saldo de horas extras, por não observado o limite máximo de duas horas extras prestadas no dia** e porque não há prova do fornecimento de cópia dos espelhos de controle, conforme previsto na norma coletiva, não há falar em violação dos arts. 59, §2º, e 611, §1º, da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR - 1837-34.2013.5.04.0411 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 16/12/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015);

"I - RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. INVALIDADE. O caso dos autos diz respeito à modalidade específica de compensação de jornada, introduzida pela Lei 9.601/98, que alterou o artigo 59, § 2º, da CLT e instituiu o denominado "banco de horas". **Infere-se que o sistema de compensação de jornada na modalidade "banco de horas" deve possibilitar a compensação no prazo máximo de um ano, sempre com observância da soma das jornadas semanais de trabalho e o limite máximo de 10 horas diárias**, conforme bem observado pelo Regional. **Constatou-se, na hipótese, a invalidade do sistema de compensação, porquanto não havia um controle de saldo de horas, com a demonstração de créditos e débitos de horas, mês a mês, a fim de que o autor pudesse acompanhar o seu saldo de horas**. Além disso, não resultou provado que a empresa tenha promovido a compensação ou quitação do saldo existente. Diante desse quadro fático, correta a decisão recorrida que declarou inválido o sistema de compensação de jornada. Decisão do Regional em conformidade com a Súmula 85, V, do TST. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR - 376600-64.2008.5.09.0670 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 09/12/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015);

"(...) BANCO DE HORAS. IMPOSSIBILIDADE DO CONTROLE, PELO EMPREGADO, DO NÚMERO DE HORAS LANÇADAS. INVALIDADE. 1**. A mera autorização em norma coletiva para adoção do banco de horas, sem regramento a respeito do limite e duração da sobrejornada e do período em que haverá a compensação, torna ineficaz a cláusula normativa e invalida o sistema de compensação de jornada, uma vez que as circunstâncias em que se daria a compensação ficariam ao arbítrio do empregador**. 2. Na legislação civilista, em que o princípio preponderante é a igualdade entre as partes, a celebração de negócios jurídicos cujos efeitos ficam ao alvedrio de um dos contraentes é nula de pleno direito, conforme se observa do disposto no artigo 122 do atual Código Civil. 3. Na seara trabalhista, em que a regra é a desigualdade entre as partes, com maior razão aplica-se o regramento inserto no referido dispositivo. 4. Recurso de revista não conhecido" (RR - 376400-18.2009.5.09.0025 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 15/02/2012, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012);

Ademais, na situação vertente, a cláusula não delimita, para efeito de compensação, a jornada máxima de 10 (dez) horas, conforme prevê o art. 59, § 2°, da CLT. Nesse sentido, citam-se os seguintes julgados desta SDC:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO SUBMETIDO À HOMOLOGAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL. CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS. Acórdão normativo em que se recusa homologação à cláusula alusiva a banco de horas, prevista em acordo extrajudicial celebrado entre as partes. **Cláusula em que não se impõe, para efeito de compensação, o limite de 10 (dez) horas à duração da jornada de trabalho, previsto no art. 59, § 2º, da CLT**, e se confere ao empregador faculdade que, além de não encontrar respaldo nesse dispositivo da CLT, favorece o retardamento da compensação das horas trabalhadas em prejuízo adicional da higidez física e mental do trabalhador: acréscimo das horas não compensadas ao período de concessão das férias. Norma de ordem pública e de caráter imperativo, que não pode ser objeto de livre disposição transacional pela vontade coletiva. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RODC - 2019500-03.2004.5.02.0000 , Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 10/04/2008, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 16/05/2008);

"DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO. BANCO DE HORAS. 1.**Não se homologa cláusula de acordo em dissídio coletivo, implantando banco de horas, se, para efeito de compensação, não há expressa limitação a uma jornada de dez horas diárias, tal como exige explicitamente o art. 59, § 2º, da CLT**. 2. Recursos ordinários interpostos por Sindicatos patronais Suscitados a que se nega provimento" (AG-RE-RODC - 2021200-48.2003.5.02.0000 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 08/02/2007, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 09/03/2007).

Por fim, sabe-se que o instrumento normativo em análise já prevê a jornada de plantão 11x60 (Cláusula Vigésima), que é um regime compensatório especial, no qual se admite, excepcionalmente, a extensão do limite de duração diária de 10 horas (art. 59, § 2°, da CLT).

Nesse contexto, vislumbra-se outra ilegalidade do "banco de horas" instituído pela cláusula, pois a norma não exclui, da incidência desse mecanismo, os empregados já submetidos à escala de plantão, e sobre estes é incompatível a exigência. Se a jornada dos empregados plantonistas é de 11 ou 12 horas, em regime excepcional acatado pela Jurisprudência (Súmula 444/TST), inviável submetê-los, simultaneamente, ao regime compensatório anual (banco de horas), cujo limite da duração diária do labor é de 10 horas.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Nesse sentido, citam-se precedentes das Turmas do TST, em referência à jornada de 12x36:

> "(...) HORAS EXTRAS. **JORNADA 12x36 E BANCO DE HORAS**. **INVALIDADE**. JORNADA DIÁRIA SUPERIOR A 10 HORAS. 1. O acordo de compensação de jornada, conforme estabelecido no artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, pauta-se pela existência de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, pela efetiva compensação do horário laborado em sobrejornada com a diminuição da jornada em outro dia, bem como pela ausência de extrapolação da jornada diária máxima de 10 horas. 2. **Constatada a extrapolação da jornada diária máxima de 10 horas, revela-se inválido o sistema de compensação de jornada adotado pela reclamada.** 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...)" (AIRR - 84440-50.2006.5.04.0302 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 18/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015);
>
> 1.AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACT E CCT. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. DESPROVIMENTO. Conforme quadro fático delineado no acórdão regional que manteve a sentença, verificou-se que, pelo princípio do conglobamento, a Convenção Coletiva foi mais favorável ao reclamante (CLT, art. 620) que o Acordo Coletivo. Assim não merece seguimento o recurso de revista, pois incólume o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido. 2. HORAS EXTRAS. JORNADA DE 12X36. COMPENSAÇÃO SEMANAL E BANCO DE HORAS. INVALIDADE DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. DUPLO GRAU DE PREJUIZO AO TRABALHADOR. DESPROVIMENTO. Conforme quadro fático delineado no acórdão regional que manteve a sentença, **verificou-se que, no período laborado em escalas de 12x36, a reclamada lançou mão dos dois institutos de compensação de jornada (compensação semanal e banco de horas), o que não se pode admitir já que representa duplo prejuízo ao trabalhador** e, por conseguinte, fraude aos direitos trabalhistas. Assim, não merece seguimento o recurso de revista, pois incólumes os artigos 7º, XIII e XXVI, 8º, VI, da Constituição Federal. Tampouco se caracterizou o dissenso jurisprudencial, pois inespecíficos os arestos colacionados. Agravo de instrumento desprovido. (...)" (AIRR - 1180-44.2012.5.15.0113 , Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)

Registre-se, por fim, que o parágrafo segundo da cláusula em análise também concebe uma ilegalidade. Isso porque as horas

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

eventualmente devidas pelo empregado no contexto do banco de horas não podem ser descontadas por ocasião da rescisão contratual.

Nesse sentido, cita-se a doutrina de Valentin Carrion (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, São Paulo: Saraiva, 2010, 35ª ed., p. 137):

> "Rescindido o contrato, as horas trabalhadas não compensadas deverão ser pagas, como extras, pelo valor vigente quando da rescisão. Contrariamente, as folgas em favor do empregador não serão descontadas, por não haver apoio em lei e porque a situação criada atende aos interesses da produção empresarial".

Pelo exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS para excluir a CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – BANCO DE HORAS da sentença normativa.

7.11) CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu a questão:

> "CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL
>
> Eis o teor da proposta profissional sobre o tema:
>
> > 'O dirigente sindical, no exercício de suas funções representativas, desde que devidamente identificado, terá acesso garantido pelas empresas para manter contato com os trabalhadores representados ou realizar reuniões com os mesmos.
> >
> > Parágrafo Primeiro - O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado pelo seu Secretário Geral à Direção da entidade contendo a pauta de assuntos a serem tratados.
> >
> > Parágrafo Segundo - Recebido ofício do SINDIENFERMEIROS, a entidade terá 15 (quinze) dias para designar, no prazo subsequente de até 30 (trinta) dias, a data, à hora - dentro da jornada de trabalho - e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

> Parágrafo Terceiro - Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local'.
>
> O Suscitado alega ter havido grandes alterações na cláusula constante da CCT 2010/2012.
>
> No entanto, apenas o contém pequena alteração *caput* da redação contida na CCT 2010/2012, que, mais uma vez, não modifica sua essência.
>
> Neste sentido o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.
>
> Trata-se de cláusula preexistente e, a teor da Súmula 277/TST, defere-se".

No recurso ordinário, o SINDHES requer a exclusão da cláusula deferida pelo TRT, uma vez que, segundo alega, o seu texto diverge da cláusula preexistente.

Sem razão.

A cláusula deferida pelo Tribunal de origem (Garantia de Acesso ao Dirigente Sindical) tem, essencialmente, o mesmo texto da Cláusula Trigésima Primeira do CCT 2010/2010 (fls. 254-255). O único acréscimo feito pelo TRT foi a expressão "desde que devidamente identificado", no *caput* da cláusula, que não modifica a essência da condição preexistente.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES.

7.12) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

> "CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA
>
> O Sindicato propõe o seguinte:
>
> > 'As empresas se comprometem a entregar no mês de abril de cada ano ao Sindicato Profissional, por formulário ou correspondência eletrônica, independentemente de solicitação, relação contendo nome dos enfermeiros, e-mail, endereço e telefone para contato'.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

O Suscitado reconhece a preexistência da cláusula.

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

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

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

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

Defere-se parcialmente".

No recurso ordinário, o SINDHES alega que o TRT modificou substancialmente a cláusula preexistente. Requer o restabelecimento da mesma redação constante da CCT 2010/2012.

Sem razão.

Com efeito, tendo em vista que a redação da cláusula deferida pelo TRT é bastante similar à cláusula preexistente, e com ela está em sintonia, prudente a sua manutenção, em atenção ao art. 114, § 2º, da CF.

Ademais, a inclusão do e-mail, endereço e telefone para contato dos enfermeiros empregados, na relação encaminhada pelos empregadores ao sindicato, anualmente, é um mero ajuste procedimental da cláusula preexistente (Rede de Informações da Categoria), que aperfeiçoa a regra e não gera encargo financeiro ao empregador.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES.

7.13) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PENALIDADES (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

Eis o teor da proposta sindical:

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

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

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

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

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

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

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

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

> 'Fica convencionado que, no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente sentença normativa, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias.
>
> Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R$ 300,00 (trezentos) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada'.

Defere-se parcialmente.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

No recurso ordinário, o SINDHES requer seja o valor da multa previsto na cláusula preexistente corrigido pelo mesmo índice de correção dos salários.

Tem razão o Recorrente.

Com efeito, tratando-se de cláusula que reproduz obrigação pecuniária, a jurisprudência desta Corte admite a revisão dos valores, a partir de um ano da vigência do instrumento normativo, para se adequarem os benefícios às perdas econômicas havidas no período (recomposição do patrimônio), nos termos do art. 873 da CLT.

Assim, quanto à cláusula em análise, deve incidir **o percentual de 12,60% sobre o valor da multa previsto na CCT 2010/2012 - o mesmo percentual utilizado para o reajuste salarial.**

Como o valor da multa na cláusula preexistente era de R$200,00, a nova quantia, já corrigida, será de R$225,20.

Pelo exposto, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso ordinário do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES, para determinar o reajuste de 12,60% sobre o valor da multa prevista na norma preexistente, ficando a cláusula com a seguinte redação:

> "CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES
>
> Fica convencionado que, no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente sentença normativa, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias.
>
> Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R$ 225,20 (duzentos e vinte e cinco reais e vinte centavos) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada".

7.14) CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

> "CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE: ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA

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

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

O Suscitado se opõe à cláusula, por onerosa.

Não obstante, a cláusula guarda conformidade com o PN 85 da SDC/TST, merecendo parcial deferimento. Neste sentido o *parquet* laboral. Vejamos o teor do referido Precedente Normativo, *in verbis:*

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

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

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

Defere-se parcialmente".

No recurso ordinário, o SINDHES sustenta que a questão é afeta à negociação coletiva e não pode ser fixada por dissídio coletivo.

Sem razão.

A cláusula objeto de impugnação se encontra em consonância com a redação contida no PN 85/SDC.

NEGA-SE PROVIMENTO ao recurso do SINDHES.

7.15) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – VÍDEO MONITORAMENTO (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÍDEO MONITORAMENTO

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

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

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

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

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

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

A cláusula fica assim redigida:

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

Defere-se parcialmente.

No recurso ordinário, o SINDHES sustenta que a fixação de cláusula dessa espécie escapa ao poder normativo da Justiça do Trabalho, podendo ser criada apenas por negociação coletiva. Afirma que o respeito à intimidade pelo *vídeo monitoramento* deveria ser limitado aos locais não públicos e ambientes como banheiros, não podendo se admitir que o procedimento em um hospital seja condicionado ao aviso prévio dos enfermeiros.

Com razão parcial.

A matéria tratada na cláusula não é afeta somente à negociação coletiva, podendo ser concedida por meio de sentença

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

normativa, no exercício do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho pela Constituição Federal, uma vez que visa a resguardar a dignidade da pessoa humana, bem como o direito constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade.

Isso porque o respeito à privacidade e à intimidade foi alçado a princípio constitucional (art. 5º, X), sendo dever de todos não violar a vida privada e os aspectos íntimos da vida das pessoas humanas. Clara expressão e particularização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, a diretriz busca garantir higidez, bem-estar e não perturbação aos atos e omissões lícitos do cotidiano dos seres humanos.

Nessa medida, a instalação de câmeras televisivas em locais como banheiros e vestiários afronta os princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade das pessoas que trabalham no respectivo estabelecimento empresarial. A jurisprudência, de maneira geral, também tem reputado abusiva a inserção dessas câmeras de vigilância em refeitórios.

Entretanto, tem-se considerado lícita a instalação de tais aparelhos de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares. Afinal, o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregador, mas também o empregado (art. 5º, "caput"; e também o Preâmbulo da Constituição Federal de 1988).

A cláusula em análise é válida, uma vez que impõe o respeito à intimidade dos empregados. Contudo, deve ser adaptada, para que o seu comando não reproduza uma simples diretriz genérica que gere controvérsia acerca da efetiva aplicação, mas que especifique, com mais clareza, o real alcance da disposição.

Há de se destacar que esta Seção já analisou cláusula de conteúdo similar e, na oportunidade, compreendeu-se razoável a proibição de instalação de câmeras tão somente nos refeitórios, vestiários e banheiros:

> "DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - FIESP E OUTRO. 1. CLAÚSULA 25 -

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

PROCESSO Nº TST-RO-381-24.2014.5.17.0000

VIGILÂNCIA INTERNA. ADAPTAÇÃO DA NORMA COLETIVA AOS PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS RELATIVOS À PRIVACIDADE E À INTIMIDADE (ART. 5º, X). INCIDÊNCIA, AINDA, DO COMANDO GENÉRICO CONTIDO NO ART. 5º, "CAPUT", E PREÂMBULO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A matéria tratada na cláusula relativa à vigilância interna não é afeta somente à negociação coletiva, podendo ser regulada por meio de sentença normativa, no exercício do poder normativo conferido à Justiça do Trabalho pela Constituição Federal, uma vez que visa a resguardar a dignidade da pessoa humana, bem como o direito constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade. Isso porque o repeito à privacidade e à intimidade foi alçado a princípio constitucional (art. 5º, X), sendo dever de todos não violar a vida privada e os aspectos íntimos da vida das pessoas humanas. Clara expressão e particularização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, a diretriz busca garantir higidez, bem-estar e não perturbação aos atos e omissões lícitos do cotidiano dos seres humanos. A instalação de câmeras televisivas em locais como banheiros e vestiários afronta os princípios e regras constitucionais de tutela à privacidade e à intimidade das pessoas que trabalham no respectivo estabelecimento empresarial. A jurisprudência, de maneira geral, também tem reputado abusiva a inserção dessas câmeras de vigilância em refeitórios. Entretanto, tem-se considerado lícita a instalação de tais aparelhos de segurança em outros sítios do estabelecimento, tais como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e similares. Afinal, o princípio da tutela à segurança é genérico, favorecendo não só o empregador, mas também o empregado (art. 5º, caput; e também o Preâmbulo da Constituição Federal de 1988). A cláusula, portanto, deve ser adaptada para se ajustar ao comando constitucional e à jurisprudência desta Corte, não se justificando a proibição de instalação dos equipamentos nas linhas de produção, sendo inviável, contudo, a presença de câmeras em locais em que prevalece a intimidade do trabalhador - banheiros, vestiários e refeitórios. Recurso ordinário parcialmente provido" (RO - 8760-73.2011.5.02.0000 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/06/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015).

Cita-se, ainda, o seguinte julgado desta SDC: RO-11501-23.2010.5.02.0000, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 12/09/2014.

Ante o exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso ordinário para determinar a adaptação da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – VÍDEO MONITORAMENTO, que passará a ter a seguinte redação:

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÍDEO MONITORAMENTO

As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente seus empregados sobre a utilização de câmeras e não poderão instalar câmeras de vigilância nos refeitórios, vestiários, banheiros e outras dependências onde prevalecer a privacidade individual do trabalhador".

7.16) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (RECURSO ORDINÁRIO DO SINDHES)

O TRT assim decidiu:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Mais uma **cláusula totalmente nova**, no seguinte teor:

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

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

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

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

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

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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

> 'A cláusula em apreço prevê o direito da ausência remunerada ao empregado que levar o filho menor ao médico, em quantidade indeterminada durante o ano, mediante a apresentação de atestado no prazo de 48 horas.
>
> Ocorre que o Precedente Normativo nº 95 da SDC do C. TST estabelece a limitação do direito à licença para acompanhamento ao quantitativo de 01 (um) dia por semestre:
>
> 95. Abono de falta para levar filho ao médico.
>
> Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas'.

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

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

> 'CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO
>
> Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1(um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas'".

No recurso ordinário, o SINDHES alega que a ausência remunerada prevista na cláusula é matéria afeta à negociação coletiva, não podendo demandar intervenção do Poder Normativo do Judiciário Trabalhista. Afirma que os empregados, sujeitos à escala de plantão (1 dia de trabalho por dois dias de folga), já tem tempo suficiente para acompanhar os filhos ao médico nos dias de folga. Aduz que a norma represente um ônus financeiro excessivo.

Sem razão, contudo.

A cláusula deferida está de acordo com o Precedente Normativo nº 95 da SDC/TST, que assim dispõe:

> PN nº 95 ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO - Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Nesse contexto, a sua fixação por sentença normativa insere-se no âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho.

NEGA-SE PROVIMENTO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo – SINDHES e do Sindicato dos Enfermeiros no Estado do Espírito Santo – SINDIENFERMEIROS e, no mérito: I) por maioria, negar provimento ao recurso do SINDHES quanto às preliminares de mérito arguidas, vencida a Exma. Ministra Dora Maria da Costa quanto à preliminar de ausência de comum acordo; II) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE; III) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDIENFERMEIROS e dar parcial provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL, para: a) reduzir o valor do reajuste da categoria profissional ao patamar de 12,60% (doze vírgula sessenta por cento), incidentes sobre os salários de 30/09/2012; b) excluir a incidência da multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador, em caso de não pagamento dos haveres retroativos; c) autorizar a compensação/dedução dos reajustes antecipatórios eventualmente concedidos pelas empresas representadas pelo SINDHES, vedando-se, em qualquer caso, a redução salarial. A nova cláusula passará a ter a seguinte redação: "CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL: A título de reajuste salarial, as empresas corrigirão, a partir de 01 de Outubro de 2014, os salários dos enfermeiros em 12,60% incidentes sobre os salários de 30/09/2012. Parágrafo Primeiro: Os haveres

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

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. Parágrafo Segundo: Autoriza-se a dedução de aumentos espontâneos, reajustes ou antecipações concedidos a partir de 01/10/2014"; IV) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDIENFERMEIROS e dar parcial provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL, para: a) determinar, em relação ao piso salarial, a incidência do reajuste de 12,60%, a recair sobre os valores previstos na CLÁUSULA TERCEIRA da CCT 2010/2012 (cláusula preexistente), excluindo os itens "a" e "b" e o parágrafo único da cláusula deferida pelo TRT; e b) excluir a incidência da multa de 100% do saldo de valor devido, revertido ao trabalhador, em caso denão pagamento dos haveres retroativos. A nova cláusula passará a ter a seguinte redação: "CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS: 30 (trinta) dias após o depósito desta convenção na SRTE, os Pisos Salariais dos Enfermeiros, serão os seguintes: a - Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R$ 1.451,70 (um mil e quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta centavos) e no segundo ano de sua contratação de R$ 1.642,25 (um mil seiscentos e quarenta e dois reais e vinte e cinco centavos); b - Para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R$ 1.419,44 (um mil quatrocentos e dezenove reais e quarenta e quatro centavos); c - Para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R$ 1.935,59 (um mil novecentos e trinta e cinco reais e cinquenta e nove centavos) por mês; d - Para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R$ 1.612,99 (um mil seiscentos e doze reais e noventa e nove centavos) por mês; e - Para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R$ 1.935,59 (um mil novecentos e trinta e cinco reais e cinquenta e nove centavos) por mês; f - Para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R$ 2.150,66 (dois mil cento e cinquenta reais e sessenta e seis centavos) por mês; g - Para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou

duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R$ 2.365,73 (dois mil trezentos e sessenta e cinco reais e setenta e três centavos) por mês. Parágrafo primeiro: Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R$ 10,75 (dez reais e setenta e cinco centavos) por hora contratada. Parágrafo segundo: 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"; IV) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDIENFERMEIROS, quanto à CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA; V) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE; VI) por unanimidade, dar parcial provimento aos recursos do SINDHES e do SINDIENFERMEIROS para, com base no teor da cláusula preexistente, alterar a CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE da sentença normativa e determinar o reajuste de 12,60% sobre o valor do benefício, ficando a norma com a seguinte redação: "CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE. As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através da forma de reembolso mensal, o beneficio social do auxílio-creche no valor de cento e sessenta e oito reais e noventa centavos (R$ 168,90), por filho, até o décimo oitavo mêsapós o parto. Parágrafo único: O beneficio 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"; VII) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL; VIII) por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso do SINDHES para alterar a CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO, de modo que permaneça apenas o parágrafo único da cláusula preexistente, passando a sua nova redação aos seguintes termos: "CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO. O empregado que solicitar desligamento da empresa e requerer por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio, e caso a empresa aceite, eximirá o empregador do respectivo pagamento"; IX) por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário do SINDHES e dar parcial provimento ao

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

recurso do SINDIENFERMEIROS para excluir o parágrafo sexto da CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA 12X60 da sentença normativa; X) por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário do SINDIENFERMEIROS para excluir a CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS da sentença normativa; XI) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL; XII) por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário do SINDHES quanto à CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA; XIII) por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES, para determinar o reajuste de 12,60% sobre o valor da multa prevista na norma preexistente, ficando a cláusula com a seguinte redação: "CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES. Fica convencionado que, no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente sentença normativa, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias. Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R$ 225,20 (duzentos e vinte e cinco reais e vinte centavos) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada"; XIV) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto à CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA; XV) por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso ordinário do SINDHES para determinar a adaptação da CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÍDEO MONITORAMENTO, que passará a ter a seguinte redação: "CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÍDEO MONITORAMENTO. As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente seus empregados sobre a utilização de câmeras e não poderão instalar câmeras de vigilância nos refeitórios, vestiários, banheiros e outras dependências onde prevalecer a privacidade individual do trabalhador"; e XVI) por unanimidade, negar provimento ao recurso do SINDHES, quanto àCLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO. Ficam ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65.

Brasília, 14 de março de 2016.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

PROCESSO Nº TST-RO-381-24.2014.5.17.0000

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 100120B42E7DEB8CC3.

Firmado por assinatura digital em 18/03/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.