



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

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

PROCESSO nº 0000634-41.2016.5.17.0000

SUSCITANTE: SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES - ES

RELATORA: DESEMBARGADORA WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI

EMENTA

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA MISTA. EXISTÊNCIA DE MOVIMENTO PAREDISTA. AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL. COMUM ACORDO. ART. 114, §2º, CF/88. Na linha dos precedentes do c. Tribunal Superior do Trabalho, tratando-se de dissídio coletivo de natureza mista, em que se busca, a um só tempo, a declaração da abusividade ou não do movimento grevista efetivamente ocorrido e a constituição de novas condições de trabalho, é dispensável a exigência do pressuposto do comum acordo, ante a imperativa atuação da Justiça do Trabalho na resolução do conflito de greve, apreciando a procedência ou não das reivindicações.

1. RELATÓRIO

Trata-se os presentes autos eletrônicos de Dissídio Coletivo de natureza mista proposto em 03-11-2016 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, buscando a declaração de legalidade do movimento paredista, bem como estabelecer normas e condições para os trabalhadores da categoria do suscitante, na base territorial no Estado do Espírito Santo, com exceção da região sul, compreendendo o período de 01-10-2016 a 30-09-2017.

A representação foi instruída com os seguintes documentos:

- Instrumento de procuração (Id. 1eb97be - Pág. 1);

- Estatuto Social e Ata de posse da diretoria do sindicato suscitante (Id

5cced5e);

- Editais de convocação (Id. a238c17, 4eab6ce, 57023ca, 93b6f88),
- Decisão proferida pelo Exmo. Desembargador Presidente deste Regional deferindo o protesto judicial (Id. a279a33);
- Edital de greve (Id. 00c44ef - Pág. 1);
- Decisão proferida pelo Exmo. Desembargador Presidente deste Tribunal deferindo o protesto judicial para assegurar a data-base em 01 de outubro de 2016 (Id. 2ec7efb - Pág. 1);
- Sentença normativa e acórdão do TST proferidos nos DC 0000381-24.2014.5.17.0000 (Id. d646fe0 e f085c45);
- Ofícios encaminhados ao sindicato suscitado apresentando pauta de reivindicações (Id. d988e60 e c63a6ea);
- Notícias veiculadas na mídia a respeito da paralisação dos enfermeiros (Id. 9010de9);
- Boletins de ocorrência (Id. 61b2d1b);
- Atas das reuniões ocorridas entre os representantes das partes nos dias 18-08-2016, 01-09-2016, 15-09-2016 e 29-09-2016 para tentativa de composição sobre os termos do instrumento coletivo (Id. 5af594c, 621a7b6, 2dd0e33, f96859d), com as respectivas listas de presença;
- Ata da Assembléia Geral do dia 13-07-2016 para definição da pauta de reivindicações (Id. 0ff172a) e Ata da Assembléia Geral do dia 24-09-2016 para deliberação sobre o andamento das negociações (Id. eea01a5);

Em decisão de Id. d17b664, foi rejeitado o pedido liminar formulado pelo sindicato suscitante

Em despacho de Id. e652d53, o Exmo. Desembargador Vice-Presidente designou audiência de conciliação para o dia 16-11-2016.

Realizada a audiência de mediação (Id. b413653), as partes permaneceram inconciliáveis.

O sindicato suscitado apresentou contestação (Id. 9e0124d), arguindo, em

caráter preliminar, a extinção do feito sem resolução de mérito por ausência de pressuposto de desenvolvimento válido e regular do processo (comum acordo), nos termos do art. 114, §2º, da CF/88, a extinção do feito por vício na convocação da Assembleia, a extinção do feito por ausência de juntada do edital de convocação e Ata da Assembleia Geral, extinção do feito pela ausência de comprovação da aprovação da pauta reivindicatória pela categoria e extinção do feito pela ausência de fundamentação dos pedidos clausulados. Ainda em caráter preambular, requereu que fosse declarada a perda da data base, além do que fosse reconhecida a coisa julgada em relação ao pedido de jornada de 12 horas e a impossibilidade jurídica do pedido de incluir cláusulas que não estipulem condições de trabalho entre a categoria. No mérito, pugnou para que fosse reconhecida a inexistência de greve pela categoria e para que fosse adotada a CCT 2010/2012 como parâmetro mínimo de negociação. Especificamente sobre os pedidos clausulados, impugnou as cláusulas apresentados na instância, requerendo que, caso seja deferida algum dos pedidos do suscitante, sejam também incluídas as cláusulas fixadas na reconvenção.

A defesa foi instruída com a cópia da CCT 2010/2012 (Id. c44be10), notícias jornalísticas a respeito da situação financeira do setor de saúde e da economia do país em geral (Id. b171262), declarações firmadas por representantes de hospitais atestado a inexistência de paralisação dos enfermeiros (Id. dacac28), balanço patrimonial dos hospitais Associação Beneficente Pro-matre de Vitória/ES, Casa de Saúde Santa Maria em Colatina/ES, Hospital Meridional de São Mateus/ES, Hospital São Luiz de Vila Velha/ES, Oftalmodiagnose em Vitória/ES, Hospital Infantil Francisco de Assis em Cachoeiro de Itapemirim/ES, Fundação Hospitalar Beneficente Concórdia em Santa Maria Ed Jetibá/ES, Fundação Hospitalar e de Assistência Social de Domingos Martins/ES, Fundação Beneficente Rio Doce em Linhares/ES, Associação de Beneficência e Cultura de João Neiva/ES (Id. 8150a1d), cartões de ponto de vários trabalhadores (Id. ceb650d) e decisões judiciais mencionadas no corpo da fundamentação (Id. 9c558bd).

Réplica do sindicato profissional (Id. bfd4d95), rejeitando as preliminares arguidas pelo suscitado e renovando o pedido pelo deferimento das cláusulas nos moldes delineados na petição inicial.

Em petição protocolada pelo i. representante do Ministério Público do Trabalho, foi requerida a suspensão da tramitação do feito, por conta da decisão liminar do Supremo Tribunal Federal que sobrestou os processos onde se discutisse a Súmula 227 do TST, ou, sucessivamente, a designação de nova audiência de conciliação.

Em decisão de Id. c9bdfc2, foi indeferido, ad referendum do Tribunal Pleno, o requerimento de suspensão do feito, acolhendo-se, por outro lado, o pedido de designação de nova assentada.

Realizada a audiência de mediação (Id. 7ba2fef), não houve avanço nas negociações.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, da lavra do i. Procurador Dr. Estanislau Tallon Bozi, oficiando pela admissibilidade do dissídio, com a rejeição das questões preliminares, e pela procedência parcial da instância, a fim de declarar a legalidade do movimento e deferir parcialmente a pauta reivindicatória.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. PRELIMINARES

2.1.1. EXISTÊNCIA DO MOVIMENTO GREVISTA. AUSÊNCIA DO PRESSUPOSTO PROCESSUAL DO COMUM ACORDO. ART. 114, §2º, DA CF/88.

Tratam os presentes autos digitais de Dissídio Coletivo de Greve proposto por 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, noticiando que a categoria decidiu paralisar suas atividades a partir do dia 01-11-2016, tendo em vista o impasse em torno da conclusão das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017.

Em sua defesa, o suscitado defendeu a inexistência de greve, afirmando que a paralisação foi anunciada pelo sindicato, mas não contou com adesão da categoria, que continuou trabalhando normalmente nos hospitais, sequer existindo piquetes. Alega o ente suscitado, ainda, que, ao se recusar expressamente à instauração da instância em preliminar de contestação, careceria o dissídio coletivo em epígrafe de pressuposto processual necessário para o seu válido e regular processamento, devendo o presente processo ser extinto sem resolução de mérito, por força do disposto no §2º do art. 114 da CF/88.

À análise.

O presente dissídio coletivo possui natureza mista, ou seja, a sentença normativa servirá, a um só tempo, para declarar a abusividade ou não do movimento grevista e para constituir novas condições de trabalho.

Para casos como este envolvendo também o dissídio coletivo de greve, o

Tribunal Superior do Trabalho, com arrimo no artigo 114, §3º, da CF e arts. 7º e 8º da Lei nº. 7.783/90, vem entendendo ser dispensável a exigência do pressuposto do comum acordo, ante a imperativa atuação da Justiça do Trabalho na resolução do conflito de greve, apreciando a procedência ou não das reivindicações.

A título ilustrativo, colaciona-se abaixo a ementa do acórdão prolatado pelo Tribunal Superior do Trabalho no Dissídio Coletivo nº. 0000381-24.2014.5.17.0000, ajuizado entre as mesmas partes, cuja idêntica questão preliminar foi superada nos seguintes termos:

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.*

A primeira questão que deve ser colocada em análise, portanto, é se assiste razão à alegação patronal de que o movimento paredista nunca teria ocorrido, tratando-se, na visão do suscitado, de greve fictícia criada pelo sindicato profissional apenas para que o dissídio coletivo fosse julgado.

A greve tem seu núcleo situado na sustação provisória de atividades laborativas pela classe trabalhadora como forma de pressão sobre o ente empresarial, no contexto da negociação coletiva, visando a defesa ou conquista de melhores condições de trabalho para a categoria.

Como fenômeno social de caráter coletivo, a greve tem por pressuposto a paralisação coletiva provisória da prestação pessoal de serviços ao empregador. A sua caracterização, todavia, não depende da paralisação de todos os trabalhadores de uma empresa, sendo suficiente que haja uma manifestação visível de indignação de um agrupamento de trabalhadores, de tal forma que neles se verifique um sentimento de solidariedade coletiva com vistas à consecução de um fim comum.

Como ensina Maurício Godinho Delgado (*in* Curso de Direito do Trabalho, 6ª ed. pg. 1415):

"Mesmo sendo coletiva, a greve pode ser total ou meramente parcial. Pode englobar todo o conjunto da empresa ou apenas um ou alguns de seus estabelecimentos; pode atingir até mesmo setor ou setores integrantes de determinado estabelecimento empresarial.

Tais diferenciações são inábeis para descaracterizar o instituto sociojurídico paredista."

Com base nos elementos apresentados aos autos, embora a greve aprovada em Assembleia não tenha obtido a adesão de todos os enfermeiros lotados em unidades hospitalares do Estado do Espírito Santo, não se pode dizer que o movimento nunca existiu.

A greve convocada pelo sindicato profissional produziu, sim, efeitos no mundo dos fatos, tanto que, pela matéria jornalística publicada pelo portal de notícias da internet ES HOJE em 01/11/2016 (Id. 9010de9), vários trabalhadores haviam paralisado suas atividades no Pronto Atendimento da Glória, em Vila Velha/ES, sendo noticiado que a categoria havia realizado um manifesto naquele dia com carros de som e panfletagem, com a ideia de manter uma greve itinerante, paralisando, em cada dia, os serviços de uma unidade de saúde diferente pelo Estado.

A matéria produzida por outro veículo de comunicação do Estado (mídia "VID-20161110-WA0009") confirma a sustação coletiva de atividades realizada pelos enfermeiros no PA da Glória, o que gerou tumulto e atraso no atendimento de pacientes no dia 01/11/2016.

Há, ainda, nos próprios cartões de ponto juntados pelo sindicato suscitado indícios da paralisação de empregados em outros estabelecimentos hospitalares, como se pode depreender da anotação de falta ao trabalho de vários enfermeiros no dia 01 e 03 de novembro de 2016 na Maternidade Santa Paula (v. g., Id. ceb650d - Pág. 6 e ceb650d - Pág. 9).

O fato de não ter ficado evidenciada a paralisação integral da categoria em todos os nosocômios na base territorial do sindicato, mas apenas de ações pontuais envolvendo parte dos enfermeiros, ao invés de indicar a ausência do caráter coletivo do movimento, mostra que a greve caminhou na legalidade, evidenciando o razoável e regular exercício do direito constitucional.

É preciso lembrar que, por desenvolverem atividades essenciais à população, jamais poderiam os enfermeiros ter paralisado 100% dos serviços prestados em hospitais, unidades de pronto atendimento e demais estabelecimentos de saúde no Estado.

Não se pode negar, pois, a manifestação autêntica da vontade coletiva expressada por parte da categoria que, ainda que não tenha logrado levar à frente a greve, paralisou por certo período as atividades em alguns estabelecimentos hospitalares, o que constitui traço determinante para classificar o referido fato social como um legítimo movimento paredista.

Perfilhando a este posicionamento, tem-se o judicioso parecer do i. representante do Ministério Público do Trabalho:

"Os documentos e imagens juntados aos autos demonstram que, de fato, a greve existe, ou existiu, com início em 1.º de novembro de 2016, com adesão relativa, sem se

descuidar de que se trata de paralisação em atividade essencial e que, portanto, é preciso mesmo que se assegure à população o atendimento das necessidades inadiáveis, mormente em se tratando de cuidados à saúde.

Se há ou houve greve, o conflito deve ser julgado."

Desta forma, reconheço a existência do movimento grevista, o que autoriza a propositura do dissídio coletivo por qualquer das partes, não havendo falar em extinção sem resolução de mérito.

Ainda que assim não fosse, carece de razão a preliminar levantada pelo ente sudcitado.

É bem verdade que, por uma análise estritamente literal do §2º do artigo 114, da CF/88, poder-se-ia chegar à conclusão de que o comum acordo constitui requisito indelével à propositura do dissídio coletivo, exigindo-se que os entes coletivos, expressa ou tacitamente, concordassem previamente em instaurar a instância para, somente então, o conflito ser regularmente apreciado segundo o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

A exegese constitucional, todavia, não perpassa apenas pela análise gramatical do dispositivo em foco, devendo-se empreender uma leitura aprofundada da temática, sobretudo analisando a expressão "comum acordo" sob uma perspectiva sistemática, de forma a conferir unidade lógico-jurídica ao sistema sindical adotado pelo texto magno.

A Constituição Federal de 1988 atribuiu especial relevância à figura dos sindicatos no cenário jurídico brasileiro, conferindo-lhes ampla autonomia na defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria.

A participação dos entes coletivos na tutela dos interesses da categoria representada, entretanto, não se limita apenas a defender os trabalhadores em questões judicializadas, mas também a trabalhar ativamente nas reivindicações de melhores condições ou manutenção de conquistas sociais através da celebração de instrumentos coletivos versando sobre novos direitos a serem implantados no âmbito das categorias.

Para garantir o regular exercício dessa importante função constitucional, notadamente ameaçada pelo grande número de sindicatos profissionais desorganizados e sem poder negocial para enfrentar as classes econômicas, foi que o legislador originário criou o instrumento do dissídio coletivo, estabelecendo o Poder Judiciário como uma *ultima ratio* para aquele ser coletivo que não conseguiu êxito nas tratativas com o sindicato da categoria econômica.

Com efeito, a garantia para que a lesão do direito fundamental voltado à

melhoria de condições sociais dos trabalhadores não fosse frustrado pela negativa da parte adversa em firmar a convenção ou acordo coletivos foi a instituição do remédio constitucional correspondente (ação de dissídio coletivo), funcionando o Poder Judiciário como última instância de solução de conflitos, caso as partes não tenham conseguido resolver amigavelmente o impasse criado na seara da negociação intersindical.

É neste contexto que a expressão "comum acordo" deve ser considerada como uma faculdade conferida às partes que não lograram resolver a controvérsia por meio da autocomposição, e não como um empecilho ao livre exercício do direito à negociação coletiva, sob pena de tornar inócua importante ferramenta para a busca da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput, CF/88).

Neste sentido, encontra-se a jurisprudência desta e. Corte Regional:

AUSÊNCIA DO MÚTUO CONSENTIMENTO- O art. 114, §2º, da Carta Magna deve ser interpretado sistematicamente, encarando-se o "comum acordo" como uma faculdade das partes e não como uma exigência sine qua non para o ajuizamento do dissídio, sob pena de se impedir o acesso a justiça quando um dos sindicatos se recusar a negociar e a concordar com a provocação do Poder Judiciário, beneficiando o ente sindical que agiu de forma temerária em detrimento do sindicato interessado na defesa da categoria e na pacificação social. Preliminar que se rejeita. (TRT 17ª Região. Processo nº. 0036900-32.2013.5.17.0000. Rel. Desª Carmen Vilma Garisto. Revisora Desª. Ana Paula Taucedo Branco. Publicação D.O. 07/07/2014)

AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO. AUSÊNCIA DE MÚTUO ACORDO. A exigência de comum acordo para a propositura de dissídio coletivo de natureza econômica viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXV, da CF/88). (TRT 17ª Região. Processo nº. 00008100-28.2012.5.17.0000. Rel. Des. Lino Faria Peterlinkar. Revisora Desª. Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi. Publicação D.O. 04/09/2012)

No caso dos autos, verifica-se que as partes, apesar de reiteradas reuniões, não chegaram a um consenso sobre a pauta reivindicatória, sobretudo por conta da controvérsia em torno da jornada de trabalho, impasse que não foi solucionado nas audiências de mediação presididas pelo Vice-Presidente deste Regional.

Com efeito, em vista da patente negativa das partes de resolverem o litígio pela via da autocomposição ou por intermédio da arbitragem, não resta outra saída senão o conflito coletivo ser solucionado mediante a instância instaurada perante esta Justiça Especializada, não podendo ser invocado o requisito do "comum acordo" como cláusula de barreira ao exercício do direito constitucional de acesso à jurisdição.

Necessário salientar, por oportuno, que a exigência de comum acordo acaba se tornando ainda mais discutível em face da recente decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 323/DF, que suspendeu os processos que versam sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e convenções coletivas. Neste novo contexto jurídico, onde a classe trabalhadora não conta mais

com a aderência aos seus contratos de trabalho das normas do instrumento coletivo anterior que perdeu vigência, exigir o consentimento do ente patronal para a propositura do dissídio coletivo visando colmatar o vazio normativo representa grave desequilíbrio no processo dialético coletivo, atribuindo a pressão e o ônus da disputa sobre a classe profissional.

Por todos os fundamentos acima, **rejeito** a preliminar.

2.1.2. VÍCIO NA CONVOCAÇÃO DA ASSEMBLEIA. DESCUMPRIMENTO DAS EXIGÊNCIAS CONTIDAS NOS ARTIGOS 22, 25, 26 E 27 DO ESTATUTO.

Alega o ente suscitado que o sindicato suscitante não teria atendido as disposições dos artigos 22, 25, 26 e 27 de seu Estatuto, ante a ausência de comprovação da afixação de edital de convocação na sede, sub-sede e divulgação em jornal de circulação estadual. Afirma, ainda, que *"o estatuto do SUSCITANTE determina que a assembleia para deliberação de Convenção Coletiva deve ser feita em sua modalidade ordinária, sendo certo que a natureza da assembleia ocorrida em 24/09/2016 é eminentemente extraordinária, presumindo o SUSCITADO que intenção do SUSCITANTE é não divulgar uma assembleia com objetivo de gerar impasse nas negociações, forçando assim uma sentença normativa, bastando observar que somente foi juntado a ata da assembleia ocorrida em São Mateus."*

Sem razão, contudo.

O artigo 25 do Estatuto Social do sindicato obreiro prescreve que

"Art. 25. A convocação das Assembléias Gerais far-se-á através de afixação de Edital de Convocação na sede, sub-sedes e em jornal de circulação estadual."

Em atendimento à disposição estatutária, o sindicato profissional acostou aos autos a cópia do Edital de Convocação, publicado no Jornal A TRIBUNA em 25-06-2016 (Id. a238c17), convocando a categoria para comparecer à assembléia onde seria discutida a pauta reivindicatória. Nesta Assembleia realizada em 13-07-2016, a categoria profissional aprovou o texto de todas as cláusulas socioeconômicas que seriam levadas à pauta de negociações junto às entidades patronais.

Ato contínuo, também foi juntado aos autos o Edital de Convocação de Id. 57023ca, datado de 17-09-2016, publicado igualmente em jornal de grande circulação no Estado do

Espírito Santo, por meio do qual a categoria foi convocada para participar de Assembleia do dia 24-09-2016, quando seria deliberado a respeito sobre o (i) andamento da negociação coletiva 2016, (ii) autorizar o sindicato a ajuizar o dissídio coletivo e (iii) deliberar sobre a deflagração de greve.

Consta nos autos a ata da Assembleia Geral convocada pelo referido edital, com a respectiva lista de presentes, onde restou aprovada, por unanimidade dos presentes, a autorização para o manejo da instância e a deflagração do movimento paredista, caso fracassassem as negociações (Id. 9505dfd - Pág. 1).

Pelo que se vê, a intenção da norma estatutária em conferir ampla publicidade à convocação foi alcançada pela divulgação dos editais em jornal de grande circulação, tanto que a Assembleia autorizativa do manejo do dissídio coletivo e da deflagração do movimento paredista contou com a participação de um número grande de trabalhadores. Logo, não houve qualquer prejuízo à lisura de todo o processo que conduziu à manifestação soberana da vontade da categoria representada, restando incólume o dispositivo apontado pelo contestante.

Ademais, o suscitado não provou que o suscitante teria deixado de afixar o edital na sede e sub-sedes, ônus que lhe competia (art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC).

Por derradeiro, carece de razão a tese de que a convocação estaria viciada por não ter sido feita em sua modalidade ordinária, eis que tal exigência não é feita pela legislação de regência, tampouco pelo estatuto da entidade sindical.

Assim, acompanhando o parecer do MPT, **rejeito** a preliminar.

2.1.3. AUSÊNCIA DA ATA DA ASSEMBLEIA. VIOLAÇÃO À OJ Nº. 29 E 08 DA SDC

Sustenta o suscitante que o ente representante da categoria obreira não teria juntado a ata da assembléia pela qual teria sido autorizada a instauração do dissídio, em afronta ao conteúdo das OJ's nº.s 29 e 08 da SDC do TST.

Sem razão.

A Orientação Jurisprudencial nº. 29 da SDC preceitua que:

OJ-SDC-29 Edital de convocação e ata da assembléia geral. Requisitos essenciais para instauração de dissídio coletivo (inserida em 19.08.1998)

O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

Já a Orientação Jurisprudencial nº. 08 da SDC diz que:

OJ-SDC-8 Dissídio coletivo. Pauta reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção (inserida em 27.03.1998)

A ata da assembléia 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.

Ao contrário do alegado pelo suscitado, o sindicato profissional cumpriu com todos os requisitos para a regular instauração do dissídio coletivo, restando incólume a transparência e lisura do processo de negociação coletiva.

Conforme analisado no tópico anterior, o sindicato profissional acostou aos autos o Edital convocando os interessados a comparecer na Assembleia que iria deliberar a pauta reivindicatória, bem como um segundo Edital publicado para convocar os trabalhadores interessados na discussão de temas relativos ao andamento da negociação coletiva de 2016, com autorização ao sindicato para ajuizamento do dissídio coletivo e deliberações sobre a deflagração de greve.

Na ata da primeira Assembleia realizada em 13-07-2016, consta o conteúdo integral de todas as cláusulas discutidas e aprovadas pela categoria, ao passo que, na segunda Assembleia ocorrida em 24-09-2016, os trabalhadores, devidamente registrados em lista de presença, confirmaram, por unanimidade de votos, a pauta reivindicatória apresentada - com a capitulação das cláusulas registradas em ata -, além do que autorizaram a proposição do dissídio coletivo e a deflagração do movimento grevista, caso não se lograsse êxito na negociação com o ente patronal que seria realizada no dia 29 daquele mês.

Pelo cenário retratado acima, reputa-se preenchido o requisito objetivo previsto no ordenamento jurídico para o ajuizamento deste dissídio coletivo, já que os trabalhadores foram regularmente convocados por edital para comparecer à assembleia, onde se obteve a autorização, pelo voto unânime dos presentes, para que fosse ajuizado o dissídio coletivo de natureza econômica, de acordo com o que foi registrado na competente ata.

Do exposto, **rejeito** a preliminar.

2.1.4. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO DOS PEDIDOS CLAUSULADOS

Aponta a suscitada que o sindicato profissional deixou de apresentar a fundamentação específica de cada cláusula, com as razões econômicas e sociais que empolgam a

instituição ou alteração das condições legais e convencionais vigentes no âmbito da categoria, o que configura requisito da petição inicial do dissídio coletivo. Desta forma, pugna pela extinção do feito sem resolução de mérito em relação aos pedidos clausulados, ante a violação da OJ nº. 32 da SDC e PN nº. 37 do TST.

Vejamos.

O ente suscitante ajuizou o presente Dissídio Coletivo de natureza mista, buscando a declaração de legalidade do movimento paredista, bem como visando estabelecer normas e condições de trabalho aos trabalhadores da categoria representada na base territorial no Estado do Espírito Santo, com exceção da região sul, no período de vigência compreendido entre 01-10-2016 a 30-09-2017.

Por uma rápida leitura da petição inicial do dissídio coletivo, constata-se que, para cada pedido clausulado formulado pelo suscitante, foi apresentada a correspondente justificativa, com as razões de fato e de direito que entendeu devidas ao acolhimento dos pleitos.

Não se limitou o suscitante a se valer da tese da preexistência de norma coletiva, mas logrou contextualizar todo o cenário que envolveu as negociações em torno da pactuação da norma coletiva 2016/2017, sobretudo os impasses relativos à definição da jornada de trabalho e reajuste salarial, acrescentando à cada cláusula os motivos com os quais pretende fazer prevalecer a sua vontade perante o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

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

Rejeito.

2.1.5. VIOLAÇÃO À COISA JULGADA. IMPOSSIBILIDADE DE DISCUSSÃO ACERCA DA JORNADA DE 12 HORAS

Argumenta o suscitado não ser possível fixar qualquer cláusula prevendo jornada de trabalho superior a 10 horas, tendo em vista a celebração de acordos judiciais nas ações anulatórias nº. 0010200-58.2009.5.17.0000 e 0014900-09.2011.5.17.0000 propostas pelo Ministério Público do Trabalho, devidamente homologados pelo Tribunal Regional do Trabalho. Em face disso, requer seja o pedido alinhavado na cláusula 15ª extinto sem resolução de mérito, face a vedação imposta pela coisa julgada.

Sem razão.

Conforme reza a doutrina especializada, a coisa julgada se afigura como qualidade essencial da sentença que torna imutáveis e indiscutíveis as questões decididas na lide, de modo a impedir a eternização do conflito causada pela possibilidade de sucessivas rediscussões da matéria pelo Poder Judiciário.

A coisa julgada ocorre quando a parte repete ação anteriormente ajuizada já transitada em julgado, sendo que uma ação é idêntica à outra quando se tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido, o que, definitivamente, não se verifica no caso dos autos.

As ações anulatórias citadas na contestação foram dirigidas à anulação de cláusula em norma coletiva celebrada entre o SINTRASADES (Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas e Patológicas, Bancos de Sangue, Filantrópicos e Privados Do Estado do Espírito Santo) e o SINDHES (Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo), tendo os sindicatos assumido obrigação de não fazer consistente em se abster de incluir em norma coletiva cláusula prevendo jornada superior a 08 horas em turno ininterrupto ou superior a 10 horas em turno fixo.

Por seu turno, o presente Dissídio Coletivo busca estabelecer normas e condições de trabalho para a categoria representada pelo SINDIENFERMEIROS.

Com efeito, o alegado acordo firmado nos autos da ação anulatória não surte efeitos sobre a presente instância, já que envolve outra categoria de trabalhadores, qual seja a dos enfermeiros do Estado do Espírito Santo, representada por sindicato que não participou do acordo firmado nos autos das aludidas ações anulatórias.

Repisa-se, os efeitos subjetivos da coisa julgada somente atingem as partes que participaram da relação jurídica processual. A regra do artigo 506 no NCPC é clara neste sentido quando afirma que *"a sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros"*.

Desta forma, não há qualquer vedação para a ampla discussão a respeito da jornada de trabalho a ser estabelecida para a categoria dos enfermeiros representada pelo SINDIENFERMEIROS, sendo descabido falar em violação à tutela inibitória consubstanciada nas ações anulatórias apontadas acima.

Ainda que assim não fosse, não se poderia falar propriamente em violação à coisa julgada, dada a função anômala do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, cuja sentença

normativa não se prende à ordem anterior, mas inova o cenário jurídico com a criação de uma norma geral e abstrata aplicável no âmbito das categorias representadas.

Portanto, por qualquer ângulo que se olhe, carece de razão à preliminar suscitada pelo SINDHES.

Rejeito.

2.1.6. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO DE INCLUIR CLÁUSULAS QUE NÃO ESTIPULEM CONDIÇÕES DE TRABALHO. ART. 611 DA CLT

Alega o suscitado que a sentença normativa somente pode estabelecer regras nas relações de trabalho entre empresa e empregados, não comportando sofrer qualquer inserção que não seja de condições de trabalho entre as partes, sob pena de violação ao artigo 611 da CLT. Por este motivo, requer seja julgadas extintas as cláusulas 19ª (incentivo a fiscalização); 20ª (dirigentes sindicais); 21ª (garantia de acesso ao dirigente sindical); 22ª (rede de informação da categoria); 23ª (informativo sindical); 26ª (data comemorativa); 28ª (vídeo monitoramento), 34ª (estacionamento).

Sem razão.

A impossibilidade jurídica do pedido, antigamente considerada pelo CPC/73 como condição da ação, é matéria de defesa indireta processual, e ocorre quando é vedado ao Poder Judiciário apreciar a pretensão.

No caso em questão, descabido acolher o pedido terminativo quanto às cláusulas mencionadas, eis que, sem a análise meritória de seu conteúdo, não se pode avaliar sobre a possibilidade ou não do regular exercício do Poder Normativo pela Justiça do Trabalho.

Desta forma, acompanhando o parecer do Ministério Público do Trabalho, a questão apontada se confunde com o mérito e com ele será apreciado, quando da análise das cláusulas impugnadas.

Rejeito a preliminar.

Por preenchidos os demais requisitos para a instauração da instância, **admito o Dissídio Coletivo.**

2.2. MÉRITO

2.2.1. DECLARAÇÃO DE ILEGALIDADE DA GREVE

Tratam os presentes autos digitais de Dissídio Coletivo de Greve proposto por 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, noticiando que a categoria decidiu paralisar suas atividades a partir do dia 01-11-2016, tendo em vista o impasse em torno da conclusão das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017.

Defende que a paralisação deflagrada preencheu todos os requisitos previstos na Lei nº. 7.783/89, tendo havido o esgotamento das tratativas para negociação coletiva e a manutenção do percentual de 30% (trinta por cento) dos enfermeiros em atividade para realizar o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, não havendo qualquer justificativa para as medidas adotadas pelas empresas, cujo intuito seria unicamente impedir o livre exercício do direito de resistência.

Com efeito, requer o sindicato profissional seja declarada a legalidade do movimento paredista.

Em sua defesa, o suscitado defendeu a inexistência de greve, afirmando que a paralisação foi anunciada pelo sindicato, mas não contou com adesão da categoria, que continuou trabalhando normalmente nos hospitais, sequer existindo piquetes.

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo reconhecimento da legalidade do movimento e pelo deferimento do pagamento dos dias parados.

À análise.

A questão prejudicial referente à existência ou não do movimento paredista já restou superada na análise do tópico 2.1.1., ocasião em que se verificou a ocorrência de manifestação autêntica da vontade coletiva expressada por parte da categoria de paralisar suas atividades.

Resta, então, apreciar se a greve conduzida pelo sindicato profissional atendeu aos requisitos da Lei nº. 7.783/89.

A Lei de Greve estabelece certos requisitos para a validade do movimento grevista. São eles: (i) esgotamento das tentativas de negociações prévias (art. 3º); (ii) realização de Assembleia Geral para a deliberação da greve (art. 4º, Lei nº 7.783/89); (iii) notificação prévia com

antecedência mínima de 72 horas da paralisação (art. 13 da Lei nº. 7.783/89); (iv) manutenção de um número mínimo de agentes para o atendimento básico das necessidades inadiáveis da comunidade. (art. 11 da Lei nº. 7.783/89).

Quanto ao primeiro requisito, é certo que o artigo 3º da Lei nº. 7.783/89, confirmado pela OJ nº. 11 da SDC do TST, condiciona o regular exercício do direito de greve à ocorrência de real tentativa de resolução consensual do conflito, ou seja, de efetivo intento por parte dos entes coletivos envolvidos em estabelecer uma canal de comunicação prévio para buscar a autocomposição do conflito subjacente.

No caso em questão, houve demonstração satisfatória da tentativa de negociação, mas sem avanço quanto às reivindicações apresentadas, vide diversas atas de negociação em reuniões ocorridas em 18-08-2016 (Id. 621a7b6), 01-09-2016 (Id. 5af594c), 15-09-2016 (Id. f96859d), 29-09-2016 (Id. 2dd0e33), o que levou a categoria a decidir pela greve como expressão da manifestação legítima e democrática do direito de resistência, razão pela qual não se pode considerar esta abusiva, neste aspecto, vez que a lei não exige o esgotamento de todas as vias conciliatórias para sua realização.

No tocante à prova da realização de Assembleia, o ente suscitante logrou êxito em trazer aos autos o Edital de Convocação de Id. 57023ca, datado de 17-09-2016, publicado em jornal de grande circulação no Estado do Espírito Santo, por meio do qual a categoria foi convocada para participar de Assembleia do dia 24-09-2016, quando seria deliberado a respeito da deflagração de greve.

Resta, pois, devidamente preenchido o requisito constante no artigo 4º da Lei nº. 7.783/89, não havendo falar em abusividade neste aspecto.

Com relação à prova da notificação prévia, o artigo 13 da Lei nº 7.783/89 prevê que *"na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação"*.

Atendendo ao disposto do dispositivo acima, o sindicato suscitante, por se tratar a atividade dos enfermeiros de indiscutível serviço essencial ao Estado, cuidou de publicar em 27 de outubro de 2013 (Id. 00c44ef), em jornal de grande circulação no Estado do Espírito Santo, comunicado à população a respeito da greve que seria iniciada em 01-11-2016.

Por derradeiro, com relação à manutenção de número mínimo de trabalhadores para atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, não há qualquer controvérsia nos autos de que foi efetivamente mantido um percentual mínimo de enfermeiros em atividade, tanto que o contestante defendeu até a inexistência do movimento ante a inexpressividade da paralisação.

Com efeito, considerando o preenchimento dos requisitos para o exercício regular do direito de greve, e tendo em vista a justeza da pauta reivindicatória apresentada pelos trabalhadores, que suspenderam temporariamente suas atividades para lutar pelo reajuste salarial da categoria e outras melhorias nas condições de trabalho, não há motivos para se reconhecer abusivo o movimento de defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores.

Pelos fundamentos acima, imperiosa a declaração de legalidade da greve deflagrada pelo sindicato suscitado.

Ante o reconhecimento da legalidade do movimento paredista, e visando encontrar a solução que melhor atende aos interesses da coletividade em ver prestados os serviços essenciais na área da saúde, sem trazer ônus excessivo ao ponto de inviabilizar a expressão legítima do direito de greve, merece ser determinada a compensação dos dias parados, de forma gradual, em plantões complementares, respeitando o limite de até 03 (três) plantões extras por mês, na forma da cláusula 8, §4º, da CCT 2010/2012.

Por todo o exposto, **julgo procedente** o pedido de declaração de legalidade da greve, deferindo, em razão disso, a compensação dos dias parados, de forma gradual, em plantões complementares, respeitando o limite de até 03 (três) plantões extras por mês, na forma da cláusula 8, §4º, da CCT 2010/2012.

2.2.2. TUTELA INIBITÓRIA. PROIBIÇÃO DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA.

Aduz o suscitante que os trabalhadores têm sido ameaçados de demissão pelos patrões caso participem do movimento paredista, além do que os plantonistas estariam sendo impedidos de acessar o refeitório para realizar suas refeições e ingressar no estacionamento para guardar os seus carros durante os plantões, condutas que estariam impedindo o regular exercício do direito de greve previsto no texto constitucional.

Por conta disso, requer que seja determinada "a proibição de que as empresas representadas pelo suscitado promovam demissão sem justa causa dos representados pelo Suscitante no período de negociação até o término do movimento paredista, sob pena de pagamento de multa diária, a ser fixado ao prudente arbítrio desse relator, impondo ao Suscitado a responsabilidade pela comunicação às suas representadas acerca da proibição de demissão sem justa causa no referido período, sob pena de arcar com o pagamento da multa pelo descumprimento."

À análise.

A tutela pretendida pelo suscitante não merece acolhimento por este Tribunal Pleno, pelos fundamentos já apresentados por ocasião da apreciação do pedido liminar, aos quais me reporto, adotando-os como razões para rejeitar a pretensão meritória:

"A greve tem seu núcleo situado na sustação provisória de atividades laborativas pela classe trabalhadora como forma de pressão sobre o ente empresarial, no contexto da negociação coletiva, visando a defesa ou conquista de melhores condições de trabalho para a categoria.

Se, por um lado, a classe trabalhadora tem na greve um importante instrumento para alcançar êxito nos seus objetivos econômicos e profissionais, por outro lado, a paralisação temporária das atividades produz consequências que não podem ser renegadas por aqueles que escolhem este caminho.

Isso porque a greve é, essencialmente, um processo dialético, em que cada ator coletivo envolvido na discussão possui bônus, mas também ônus, o que é natural dentro de uma negociação onde são feitas concessões recíprocas para se chegar a um denominador comum, o que, não raro, somente ocorre após muita luta e pressão de ambas as partes.

No seio deste fato social, não é dado ao Poder Judiciário adotar medidas que possam interferir na regular composição do conflito - como estabelecer, a priori as condições em que a greve deve ser exercida pelos trabalhadores ou as condutas que devem ou não ser praticadas pela empresa frente ao movimento paredista -, a não ser em casos excepcionais, quando restar suficientemente evidenciando o exercício abusivo do direito por qualquer das partes.

Neste juízo de cognição sumária, todavia, não se verifica hipótese clara para justificar a intervenção do Poder Judiciário.

A Lei de Greve, em seu artigo 7º, Parágrafo único, já dispõe ser vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, de modo que o ente patronal já sabe das eventuais consequências jurídicas do exercício abusivo do seu poder potestativo, assumindo os riscos de ulterior ação judicial para reintegração do empregado e/ou reparações pecuniárias, quando, aí sim, o Poder Judiciário terá competência para tomar as medidas cabíveis. Noutras palavras, inexistente amparo para, desde já e sequer sem provas capazes de comprovar a conduta alegadamente retaliatória, interferir na dinâmica da greve ou impor, manu militari, a manutenção dos empregos, de forma genérica.

Admitir-se o contrário seria permitir que o Estado-juiz desequilibrasse a relação, favorecendo uma parte com uma espécie de "salvo conduto" em detrimento da outra que assumiria todo o ônus da disputa, o que, como visto acima, não faz parte das regras que determinam o exercício do direito de greve. E nem se diga que seria proteger o, em regra, hipossuficiente. No movimento paredista, em tese, há paridade de armas e não se pode, a priori, interferir nos passos dos atores sociais.

Salienta-se, quanto aos demais fatos apontados pelo suscitante, que não foram juntados elementos demonstrando o óbice ao acesso ao refeitório e estacionamento pelos enfermeiros plantonistas. Mas, ainda que assim tivesse restado comprovado, seria questionável a presença de empregados em espaços utilizados por força da efetiva prestação de serviços.

Partindo dessas premissas, em juízo sumário, infiro que não há evidências acerca da plausibilidade do direito alegado pelo sindicato suscitante, tampouco razão suficiente para supor que o direito fundamental de greve dos trabalhadores esteja sendo colocado em risco, a justificar a concessão da tutela de urgência liminarmente."

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido.

2.2.3. PERDA DA DATA BASE

Pugna o sindicato suscitado para que seja declarada a perda da data-base da categoria, sob o fundamento da ineficácia do protesto judicial deferido nos autos da ação 0000561-69.2016.5.17.0000, notadamente por ter o artigo 867 do CPC/73 sido revogado pelo novo diploma processual, não encontrando mais respaldo legal.

Ademais, alega que, ainda que fosse considerado em vigor o procedimento relativo ao protesto, não teria o sindicato suscitante conseguido manter a data base, uma vez que a propositura do dissídio coletivo deveria ter ocorrido até 60 dias antes do término da data base.

Vejamos.

A fim de fomentar a continuidade da negociação coletiva e, ao mesmo tempo, preservar a data base da categoria, aceita-se a figura do Protesto Judicial, a ser apresentado ao Presidente da Corte Julgadora pelo sindicato interessado, tendo por efeito postergar por mais 30 (trinta) dias a possibilidade da instauração da instância, sem perder a data-base.

Embora o artigo 867 do CPC/73, que previa expressamente a figura do protesto, não tenha sido reproduzido em sua integralidade no novo digesto, o espírito do protesto continua vivo no Novo Código de Processo Civil, tendo o parágrafo 2º do artigo 726 admitido, expressamente, a aplicação ao protesto das normas relativas à interpelação e notificação.

Não fosse isso, continua em plena vigência o artigo 219 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, cujo parágrafo 1º garante a figura do protesto como instrumento para preservar a data-base da categoria.

Desta forma, a nova ordem processual não eliminou essa importante ferramenta para impulsionar a negociação coletiva, com a garantia de proteção contra a perda de direitos aos trabalhadores pelo impasse na celebração da norma coletiva, razão pela qual não há falar em ineficácia do protesto.

No tocante ao segundo fundamento esposado em contestação, melhor sorte não assiste ao suscitado.

A norma que vigeu no período imediatamente anterior ao objeto do presente dissídio coletivo corresponde à sentença normativa proferida nos autos do DC nº. 0000381-24.2014.5.17.0000, que manteve a data-base da categoria em 01 de outubro e estipulou a vigência da norma coletiva para o período de 01-10-2014 a 30-09-2016.

Constata-se nos autos que o ente suscitante, ante a proximidade do advento do termo final disposto no artigo 616, §3º, da CLT, formulou protesto judicial em 29-09-2016, destinado a assegurar a data-base da categoria em 01 de outubro de 2016.

Considerando a impossibilidade de encerramento das negociações travadas entre os sindicatos, e a fim de preservar a data-base da categoria conquistada nos autos do DC nº. 0000381-24.2014.5.17.0000, o Exmº. Presidente deste Tribunal deferiu o protesto judicial (Id. 2ec7efb), assegurando que a representação pudesse ser ajuizada até o prazo máximo de 30 dias contados da ciência da decisão, sem perder a data-base, tudo nos termos do art. 213, §3º, do RITST.

Conforme os termos da decisão acima, e considerando que o referido pronunciamento foi publicado no DEJT em 05/10/2016, o início da contagem do trintídio regimental se deu em 06-10-2016, encerrando-se no dia 04-11-2016.

O dissídio coletivo em questão, por sua vez, foi ajuizado no dia 03-11-2016, ou seja, dentro do prazo de 30 dias contados da ciência da decisão do protesto.

Assim, por ter o dissídio coletivo em testilha sido ajuizado no prazo do artigo 616, §3º, da CLT (*Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo*), a presente sentença normativa deverá vigorar a partir do dia imediato ao termo final da vigência da sentença anterior, mantendo-se a data base em 01 de outubro de 2016.

Pelo exposto, **rejeito** o pedido de perda da data base.

2.2.4. PEDIDOS CLAUSULADOS

Inicialmente, faz-se mister salientar que, à luz do princípio da vedação ao retrocesso ou efeito *cliquet* dos direitos sociais, a sentença normativa proferida nos autos do DC nº. 0000381-24.2014.5.17.0000, que fixou as condições de trabalho para os integrantes das categorias interessadas para o período 2014/2016, será utilizada como limite mínimo de negociação, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017, mantida a data-base da categoria em 1º de outubro.

Propõe o suscitado a fixação do período de 24 meses como de vigência da norma coletiva, ao argumento de que assim restou decidido pela sentença normativa dos autos n. 0000381-24.2014.5.17.0000. Não concorda, ainda, com a fixação da data base em 01º de outubro, requerendo seja declarada a perda da data base, determinando-se que a sentença normativa comece a vigorar no terceiro dia após a publicação do acórdão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento da cláusula, nos moldes propostos pelo sindicato suscitante.

A fixação do prazo de vigência mais estendido da sentença normativa, desde que não superior a 04 anos (art. 868, Parágrafo único, da CLT c/c Precedente Normativo nº. 120 do TST), contribui para trazer maior segurança jurídica e previsibilidade para as partes, além do que favorece a manutenção da paz no conflito social.

Importante acrescentar que o estabelecimento do prazo de vigência maior de 24 meses não traz risco de engessamento das condições de trabalho, na medida em que, caso haja mudança nas circunstâncias fáticas que as ditaram, o artigo 873 da CLT permite a instauração de dissídio de revisão ao final do primeiro ano de vigência, garantindo que as condições não se tornem injustas ou inaplicáveis.

Por derradeiro, registra-se que a sentença normativa anterior vigeu pelo prazo maior de 24 meses, o que também deve ser seguido pela presente norma coletiva.

Já com relação à data-base, a questão restou superada na análise do tópico 2.2.1., oportunidade em que se concluiu que, tendo o sindicato suscitante ajuizado o protesto judicial em 29-09-2016, ou seja, dentro dos 60 dias anteriores ao termo final da sentença normativa 0000381-24.2014.5.17.0000, e considerando o ajuizamento do dissídio coletivo dentro do prazo de 30 dias da prorrogação decorrente do protesto, não há falar em perda da data-base da categoria profissional, devendo ser mantido o mês de outubro.

Pelo deferimento parcial da cláusula, para o fim de fixar a vigência da presente sentença normativa para o período de 02 anos contados de 01º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2018, mantendo a data-base em 01º de outubro, devendo a cláusula ficar assim redigida:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2018, mantida a data-base da categoria em 1º

de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os profissionais ENFERMEIROS que exercem atividade nos estabelecimentos de serviços de saúde Privados, Caritativos, Filantrópicos e Clínicas, dentre outros no Estado do Espírito Santo, com vínculo celetista, sindicalizados ou não sindicalizados.

Houve concordância da suscitada quanto ao teor desta cláusula.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial dos enfermeiros a partir de 01 de Outubro de 2016 será de:

Carga Horária	150h	180h	200h	220h
Piso Salarial	R\$2.000,00	R\$2.500,00	R\$3.100,00	R\$3.500,00

O suscitante pede reajuste no valor do piso salarial, com fundamento em estudo elaborado pelo Dieese que concluiu pela perda real dos salários da categoria de cerca de 40% por conta da inflação do período.

Por sua feita, o suscitado requer sejam mantidos os pisos vigentes no dia 30 de setembro de 2016, haja vista a grave crise financeira que assola o setor, ou, sucessivamente, seja aplicado o mesmo reajuste aplicado aos salários.

O Ministério Público do Trabalho oficiou para que o piso salarial seja mantido no mesmo patamar da norma anterior, corrigido pelo índice que vier a ser deferido aos salários por esse Egrégio Tribunal.

A fixação de piso salarial por meio de sentença normativa foge aos limites do poder normativo da Justiça do Trabalho.

A jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho, todavia, inclina-se no sentido de admitir o reajuste do piso normativo, por intermédio de sentença normativa, caso haja preexistência de norma coletiva dispondo sobre o assunto, ante o comando inserto no §2º, do artigo 114

da Constituição Federal de 1988, o que ocorre no caso dos autos.

O v. acórdão do Tribunal Superior do Trabalho prolatado nos autos do DC 0000381-24.2014.5.17.0000, norma utilizada como limite mínimo de negociação, disciplinou, em sua cláusula terceira, que:

"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".

De tal arte, havendo a fixação prévia por norma coletiva do piso salarial da categoria, deve ser mantido o parâmetro acima, acrescido do reajuste salarial a ser deferido pelo Tribunal, a ser fixado nas mesmas bases da cláusula 4ª da presente sentença normativa.

No caso em questão, embora o INPC acumulado no período de 01 de outubro de 2014 a 30 de setembro de 2016 tenha chegado à ordem de 19,96% (dezenove vírgula noventa e seis por cento), a grave crise financeira do país, cujos efeitos atingem fortemente a área da saúde onde atua a categoria econômica, não permite avançar no índice de reajuste devido aos trabalhadores, devendo

ser garantido, ao menos, o percentual de 14% (quatorze por cento), dividido em duas parcelas, condição proposta pelos próprios representantes do sindicato suscitante na mesa de negociações.

Ante o exposto, **defere-se parcialmente** a cláusula, nos termos da fundamentação supra, reajustando-se os pisos salariais previstos na cláusula 3ª da Sentença Normativa n. 0000381-24.2014.5.17.0000 pelo mesmo índice a ser considerado para fins de reajuste salarial, ou seja, **14%, (quatorze por cento)**, a ser pago **em duas parcelas, não cumulativas**, devendo os pisos salariais ser reajustados em 7% (sete por cento) a partir de outubro de 2016, e sofrer outro reajuste de 7% (sete por cento) a partir de outubro de 2017, passando a cláusula a receber 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- A partir de 01 de outubro de 2016, para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R\$ 1.553,32 (um mil, quinhentos e cinquenta e três reais e trinta e dois centavos) e no segundo ano de sua contratação de R\$ 1.757,21 (um mil, setecentos e cinquenta e sete reais e vinte e um centavos); A partir de 01 de outubro de 2017, para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee no primeiro ano de sua contratação será de R\$ 1.654,94 (um mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais e noventa e quatro centavos) e no segundo ano de sua contratação de R\$ 1.872,16 (um mil, oitocentos e setenta e dois reais e dezesseis centavos).

b- A partir de 01 de outubro de 2016, para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R\$ 1.518,80 (um mil, quinhentos e dezoito reais e oitenta centavos); A partir de 01 de outubro de 2017, para os que laboram em regime de escala 11X60 (26h24min semanais ou 132 horas mensais) salário de R\$ 1.618,16 (um mil, seiscentos e dezoito reais e dezesseis centavos);

c- A partir de 01 de outubro de 2016, para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R\$ 2.071,08 (dois mil, setenta e um reais e oito centavos) por mês; A partir de 01 de outubro de 2017, para os que laboram em regime de escala 11X60 com mais 3 (três) plantões (180 horas mensais) salário de R\$ 2.206,57 (dois mil, duzentos e seis reais e cinquenta e sete centavos) por mês.

d- A partir de 01 de outubro de outubro de 2016, para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R\$ 1.725,90 (um mil, setecentos e vinte e cinco reais e noventa centavos) por mês; A partir de 01 de outubro de outubro de 2017, para uma jornada de trabalho de trinta (30) horas semanais ou cento e cinquenta (150) horas mensais, salário de R\$ 1.838,80 (um mil, oitocentos e trinta e oito reais e oitenta centavos) por mês.

e- A partir de 01 de outubro de 2016, para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R\$ 2.071,08 (dois mil, setenta e um reais e oito centavos) por mês; A partir de 01 de outubro de 2017, para uma jornada de trabalho de trinta seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) horas mensais, salário de R\$ 2.206,57 (dois mil, duzentos e seis reais e cinquenta e sete centavos) por mês.

f- A partir de 01 de outubro de 2016, para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R\$ 2.301,21 (dois mil, trezentos e um reais e vinte e um centavos) por mês; A partir de 01 de outubro de 2017, para uma jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais ou duzentas (200) horas mensais, salário de R\$ 2.451,75 (dois mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e cinco centavos) por mês;

g- A partir de 01 de outubro de 2016, para uma jornada de trabalho de quarenta e

quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R\$ 2.531,33 (dois mil, quinhentos e trinta e um reais e trinta e três centavos) por mês; A partir de 01 de outubro de 2017, para uma jornada de trabalho de quarenta e quatro (44) horas semanais ou duzentas e vinte (220) horas mensais, salário de R\$ 2.696,93 (dois mil, seiscentos e noventa e seis reais e noventa e três centavos) por mês.

Parágrafo primeiro: A partir de 01 de outubro de 2016, os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R\$ 11,50 (onze reais e cinquenta centavos) por hora contratada. A partir de 01 de outubro de 2017, os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho deverão ser ajustados pelas empresas proporcionalmente, considerando o valor mínimo de R\$ 12,25 (doze reais e vinte 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".

CLÁUSULA QUARTA - Recomposição Salarial

A título de recomposição salarial, as empresas aplicarão a correção inflacionária nos salários das(os) enfermeiras(os) do período referente a 01 de outubro de 2015 a 30 de Setembro de 2016, acrescido + 3,0% de ganho real, incidente sobre os salários vigentes em 30/09/2016, a partir de 01 de Outubro de 2016.

O suscitante informa que o cálculo da recomposição salarial se baseou nas perdas inflacionárias superiores a 35% sofridas pela categoria no período de janeiro de 1995 a julho de 2016, de acordo com a variação da inflação medida pelo INPC.

O suscitado não concorda com o índice de recomposição salarial postulado pelo sindicato da categoria profissional, aduzindo não ser condizente com a crise econômica que afeta os setores público e privado. Propõe, em contrapartida, a concessão de reajuste na ordem de 6% (seis por cento), dividido em 02 parcelas, sendo 3% (três por cento) incidente sobre o salário vigente em outubro de 2013 e outros 3% (três por cento), a ser pagos 13 meses após a publicação do acórdão, incidente sobre o salário de outubro de 2016, deduzindo-se todos os reajustes espontâneos e antecipações salariais já concedidas pelo empregador.

O i. membro do Ministério Público do Trabalho, considerando a inflação acumulada nos 12 meses anteriores à data-base (out/2015 a set/2016), oficiou pela concessão de "*reajuste salarial pelo índice de 9,5% (nove e meio por cento), a partir de 1.º de outubro de 2016, sobre os salários praticados em 30 de setembro de 2016, com autorização de compensação de eventual índice já concedido pelos empregadores no período posterior a 1.º de outubro de 2016.*", sendo 9,15% de recomposição inflacionária e mais 0,35% para evitar o achatamento salarial.

O artigo 7º, IV, da Constituição Federal, ao estipular que o salário mínimo

deve ser suficiente a atender às necessidades vitais básicas do indivíduo relacionadas à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, constitui norma dotada de efeitos diretos, imediatos e vinculantes, cuja eficácia é garantida, dentre outros instrumentos, pela concessão de reajustes periódicos com o intuito de preservar seu poder aquisitivo.

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

A preocupação que deve nortear a definição do índice de reajuste salarial é garantir ao trabalhador a possibilidade de viver de forma digna com o seu salário, preservando-lhe o seu poder aquisitivo frente às perdas decorrentes do desgaste inflacionário, obtendo-se, assim, a progressiva redução das desigualdades sociais ainda existentes no país.

Tendo isso em vista, o primeiro registro que merece ser feito é que, 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.

No Dissídio Coletivo que antecedeu a presente instância, foi deferido o reajuste de 12,60% (doze vírgula sessenta por cento), determinando-se a aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC de 12,65%, calculado no período compreendido entre outubro de 2012 a setembro de 2014. Tal sentença normativa vigorou no período compreendido entre outubro de 2014 a setembro de 2016.

Levando-se em consideração que o período até o mês de setembro de 2014 já foi computado no cálculo das perdas salariais para a definição do reajuste pago à categoria pelo último dissídio, deve-se adotar como parâmetro temporal o interstício compreendido entre o mês de outubro de 2014 a setembro de 2016 para cálculo das perdas inflacionárias sofridas pelos empregados.

E, segundo o INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor -, o acumulado no período de outubro de 2014 a setembro de 2016 alcançou o importe de 19,96% (dezenove vírgula noventa e seis por cento), de acordo com os dados extraídos do portal do IBGE.

Neste ponto, embora fosse desejável a adoção do índice do INPC como patamar mínimo de negociação, ao qual deveria ser acrescido um índice de ganho real como reconhecimento mínimo aos valiosos serviços prestados por categoria tão importante para a sociedade, não se pode vender os olhos para a realidade socioeconômica vivida no país nestes últimos tempos.

O Brasil atravessa uma crise econômica sem precedentes na história contemporânea, que certamente afetou também a área de serviços na saúde, ramo onde atuam as empresas representadas pelo sindicato suscitado, que dependem de repasses do poder público (SUS), cujos recursos vêm sofrendo contingenciamentos para atender ao limite de teto dos gastos públicos.

A verba oriunda de atendimentos por plano de saúde também sofreu decréscimo nos últimos anos. Segundo dados colhidos no site da Agência Nacional de Saúde - ANS[1], o número de beneficiários de planos privados de saúde sofreu queda nos anos de 2015 e 2016, passando de 50.377.684 usuários em dez/2014, para 49.265.921 clientes em dez/2015, chegando a 47.898.787 beneficiários em dez/2016.

A par da grave crise financeira, importante mencionar que o DIEESE, em relatório elaborado acerca das negociações dos reajustes salariais do primeiro semestre de 2016[2], apontou que *"pouco menos de um quarto dos reajustes - cerca de 24% - resultaram em aumentos reais aos salários, 37% tiveram reajustes em valor igual à inflação e 39%, reajustes abaixo, tomando por referência a variação do INPC-IBGE em cada data-base."*

O momento delicado em que se encontram as negociações coletivas, reflexo direto da grave crise financeira nacional, é identificado de forma ainda mais evidente quando analisados os instrumentos coletivos firmados na área de serviços de saúde. Neste segmento específico da sociedade civil, onde atuam os estabelecimentos representados pelo suscitado, 66,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) das negociações coletivas resultaram em reajustes abaixo da inflação.

Não se pode desconsiderar, ainda, os diversos documentos contábeis juntados pelo suscitado, relativos a resultados financeiros de vários hospitais situados no Estado, que demonstram déficit no fechamento das contas.

O Poder Normativo da Justiça do Trabalho não pode ser exercido de forma apartada da realidade socioeconômica vigente. Todos os indicadores objetivos de lucratividade, específicos do ramo econômico envolvido no conflito, demonstram queda de receitas, o que torna impossível manter um índice de recomposição no mesmo patamar da inflação, sob pena de certamente comprometer a capacidade financeira do suscitante de honrar seus compromissos perante os próprios trabalhadores.

Deve-se optar, portanto, por uma solução que, a um só tempo, consiga assegurar um reajuste digno para o salário dos trabalhadores, e que não seja capaz de trazer riscos à manutenção dos empregos, com vistas a garantir a preservação do sustento de tantos trabalhadores nesse momento de instabilidade econômica e social.

Neste pormenor, analisando as atas das negociações entabuladas entre as partes, constata-se que, na última reunião ocorrida em 29 de setembro de 2016 (Id. 2dd0e33 - Pág. 2), o representante do sindicato profissional disse que os enfermeiros reunidos em Assembleia aceitaram receber um reajuste de 14% (quatorze por cento) em 02 anos, sendo 7% para o primeiro ano e 7% para o segundo ano.

Considerando os limites do Poder Normativo, a crise financeira que assola o país, e, ainda, a expressa anuência do sindicato suscitante com o recebimento de índice inferior à inflação do período anterior à data-base, considero justo e razoável para ambas as partes a fixação do reajuste salarial no importe de **14% (quatorze por cento) em duas parcelas, não cumulativas**, sendo a primeira parcela de 7% (sete por cento) a ser paga a partir de outubro de 2016 e a segunda parcela de 7% (sete por cento) a ser paga a partir de outubro de 2017, incidentes sobre o salário de 30-09-2014.

Fica autorizada a dedução de aumentos espontâneos, reajustes ou antecipações concedidos a partir de 01 de outubro de 2016. Não há falar em deduções ou antecipações em relação a período anterior a este marco, pois, lançando mão dos fundamentos apresentados na sentença normativa 0000381-24.2014.5.17.0000, *"para se apurar as perdas salariais da categoria, a sentença normativa computou o período sem reajuste, para se chegar ao percentual da recomposição. Mas este reajuste somente é devido no período de vigência da sentença e, portanto, somente em relação a este período é que se pode falar em dedução."*

Ante o exposto, **defere-se parcialmente** a cláusula, que deverá ficar assim redigida:

CLÁUSULA QUARTA - Recomposição Salarial

A título de recomposição salarial, as empresas corrigirão o salário dos enfermeiros em 14% (quatorze por cento) em duas parcelas não cumulativas, sendo a primeira parcela de 7% (sete por cento) a ser paga a partir de outubro de 2016, e a segunda parcela de 7% (sete por cento) a ser paga a partir de outubro de 2017, incidentes sobre o salário de 30 de setembro de 2014.

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 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 01/10/2016".

CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA.

As empresas concederão as(os) enfermeiras(os) que exercem os cargos de responsável

técnico, Gerência e ou Coordenação dos serviços de enfermagem uma gratificação correspondente ao percentual de 40% (quarenta por cento) do valor do salário base ou valor superior a este percentual.

O suscitante pugna pela majoração do valor do percentual de gratificação por responsabilidade técnica de 20% para 40%, por interpretação analógica ao disposto no parágrafo único do artigo 62 da CLT.

O suscitado concorda em manter a gratificação, mas no percentual de 20% (vinte por cento), por não ter condições financeiras de fazer frente ao aumento das despesas daí decorrentes.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo acolhimento da proposição patronal, assegurando-se, no entanto, percentuais maiores eventualmente já adotados pelos empregadores.

Por ter a sentença normativa anterior determinado a manutenção da redação dada à cláusula 5ª da CCT 2010/2012, e considerando que as partes, desde então, não chegaram a um consenso sobre a majoração do valor da gratificação ou sobre demais critérios para pagamento do benefício (v.g, número mínimo de enfermeiros), o que não pode ser suprido pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, deve ser mantida a redação aprovada pela sentença normativa anterior.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada no caput e parágrafos da cláusula 5ª da CCT 2010/2012, a seguir transcrita:

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".

CLÁUSULA SEXTA: PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA

Para o exercício de funções nas quais exigida da (o) enfermeira (o) titulação específica - curso de especialização, mestrado ou doutorado, fica assegurado o pagamento de remuneração em percentual de 5% superior do salário pago aos demais profissionais dos quais não se exige o título de especialista para exercício do cargo.

A suscitada impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula trata de direito não previsto em norma anterior, cujo teor depende de prévia negociação coletiva, não podendo ser imposto pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Além disso, por importar em impacto financeiro, deveriam ter sido juntados aos autos estudos demonstrando a possibilidade de se implantar o benefício sem causar penúria às empresas, o que, todavia, não foi feito.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL PARA HORA EXTRA

O trabalho prestado em dias úteis além da jornada de trabalho contratada será acrescido do adicional de sessenta por cento (60%) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro- O trabalho prestado em domingos e feriados, salvo para os trabalhadores que cumprem a escala especial 12/60 será remunerado em dobro (100%);

As partes não chegaram a um consenso sobre o valor do adicional de horas extras, tendo o Ministério Público do Trabalho oficiado pelo indeferimento da cláusula.

Ocorre que, na sentença normativa paradigma, o E. TRT da 17ª Região deferiu parcialmente a norma com a redação dada na cláusula 6ª da CCT 2010/2012, garantindo-se o adicional de 60% que havia sido negociado pelas partes.

Logo, por não se poder retroceder nas conquistas alcançadas pela categoria no instrumento coletivo anterior (Art. 114, §2º, CF/88), e por entender que a fixação do adicional de horas extras em percentual acima do legal evita práticas que restringem o mercado de trabalho e afetam a saúde do trabalhador, deve ser mantida a redação da cláusula oriunda da negociação coletiva.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada na cláusula 6ª da CCT 2010/2012, a seguir transcrita:

CLÁUSULA 6 - ADICIONAL HORA EXTRA

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

CLÁUSULA OITAVA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

As empresas propiciarão anualmente aos seus empregados enfermeiros a participação em cursos e/ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória a participação do enfermeiro que tenha sido comunicado com a devida antecedência.

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

O suscitado impugna o pedido clausulado, por conta do encerramento da vigência da norma coletiva que o previa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento do caput, por necessária a capacitação profissional dos enfermeiros, e pelo indeferimento do parágrafo único, ante a necessidade de prévia negociação coletiva entre as partes.

A questão relativa à obrigação de incentivar o aperfeiçoamento e atualização dos enfermeiros consiste em matéria já negociada pelas partes no artigo 15 da CCT 2010/2012, tendo o Tribunal Regional do Trabalho, no julgamento do DC 0000381-24.2014.5.17.0000, mantido tal estipulação.

A proposta apresentada pelo suscitante, todavia, apresenta algumas modificações quanto ao conteúdo da cláusula original, que não obtiveram a concordância do suscitado, de modo que deve ser mantida a redação original da cláusula.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada na cláusula 15^a da CCT 2010/2012, a seguir transcrita

CLÁUSULA 15 - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

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

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

CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO CRECHE: As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de duzentos e cinco reais (R\$ 205,00), 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.

O suscitado admite a concessão do benefício, mas na forma do PN nº. 22 do TST.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, na forma como apresentado pelo suscitado.

O direito ao reembolso do Auxílio-creche trata-se de benefício preexistente (cláusula 18 da CCT 2010/2012), sendo que o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento da sentença normativa antecedente, manteve a redação original, somente reajustando o valor do benefício, no mesmo percentual deferido para a recomposição salarial, ficando a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de 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".

Seguindo a linha do precedente do Tribunal Superior do Trabalho, é admitido em sentença normativa o reajustamento dos benefícios de ordem econômica, a fim de evitar a corrosão salarial, devendo ser adotado o mesmo índice aplicado à recomposição salarial, no caso, de 14% (quatorze por cento), dividido em duas parcelas de 7%, passando o benefício para R\$180,72 (cento e oitenta reais e setenta e dois centavos) em 01 de outubro de 2016 e para R\$192,55 (cento e noventa e dois reais e cinquenta e cinco centavos) a partir de 01 de outubro de 2017.

Salienta-se que a empresa suscitada formulou proposta para que o benefício previsto no instrumento coletivo anterior fosse reajustado para R\$200,00 (duzentos reais), o que demonstra, por si só, a capacidade econômica do empregador de assumir o ônus financeiro proveniente da majoração no valor do reembolso creche.

Assim, deve ser mantida a redação da cláusula 18ª prevista na CCT 2010/2012, fazendo-se, apenas, as modificações decorrentes da aplicação do índice de reajuste.

Pelo deferimento parcial, nos moldes abaixo:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através

da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de R\$180,72 (cento e oitenta reais e setenta e dois centavos) a partir de 01 de outubro de 2016 e de R\$192,55 (cento e noventa e dois reais e cinquenta e cinco centavos) a partir de 01 de outubro de 2017, 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

CLÁUSULA DÉCIMA - MEDICAMENTOS

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

Houve concordância da suscitada quanto ao teor desta cláusula, além de se tratar de benefício preexistente.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS PROFISSIONAIS INICIANTES (TRAINEE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A suscitada impugna a pretensão, apresentando outra redação à cláusula, com alterações quanto ao requisito para contratação - até 24 meses de formado - e jornada de trabalho - máximo de 40 horas semanais ou 200 horas mensais -, o que contou com o parecer favorável do parquet Laboral.

Ocorre que cláusula de idêntica redação à proposta do suscitante foi ventilada no julgamento do Dissídio Coletivo nº. 0000381-24.2014.5.17.0000, oportunidade na qual este Tribunal Regional deferiu a cláusula, por se tratar de norma preexistente (cláusula 5 da CCT 2010/2012).

Assim, por se tratar de benefício preexistente, sobre o qual não houve concordância entre as partes sobre a nova redação apresentada pelo suscitado, deve ser mantida a redação original, tal qual a esposada pelo suscitante.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHADORA GESTANTE

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

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

O suscitado concorda parcialmente com o teor da cláusula, reduzindo o prazo da estabilidade gravídica para 05 meses após o parto.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, com a adoção da redação proposta pelo suscitado.

O suscitante busca a dilação do prazo da garantia provisória de emprego até 06 (seis) meses após o parto, o que, por não contar com a concordância da parte adversa, não pode ser imposto por meio de sentença normativa.

Deve, portanto, prevalecer a redação original da cláusula que trata da trabalhadora gestante (cláusula 16 da CCT 2010/2012), tal como decidido pela sentença normativa paradigma, notadamente por trazer disposições que reproduzem a dicção do artigo 10, II, "b" do ADCT e artigo 392, §4º, I e II, da CLT.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada na cláusula 16^a da CCT 2010/2012, a seguir transcrita:

CLÁUSULA 16 - TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

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

CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO

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

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

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

Tratando-se de cláusula já negociada entre as partes por ocasião da CCT 2010/2012 (cláusula 17), cujo idêntico teor foi mantido no julgamento do dissídio coletivo paradigma, deve ser mantida a estipulação acima, na esteira do parecer do MPT.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DECIMA QUARTA - PERMUTA DE PLANTÃO

O profissional enfermeiro que solicitar permuta de plantão, deverá fazê-lo por escrito com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, ficando a critério da empresa aceitar ou recusar a solicitação.

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

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

Tratando-se de cláusula já negociada entre as partes por ocasião da CCT 2010/2012 (cláusula 9), cujo idêntico teor foi mantido no julgamento do dissídio coletivo paradigma,

acompanho o parecer do Ministério Público do Trabalho para manter a estipulação acima.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DECIMA QUINTA - JORNADA 12X60

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

Parágrafo primeiro: A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 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 de 12x60 e faltar ao serviço, terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.

Parágrafo terceiro: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 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 suscitado alega que a cláusula proposta pelo suscitante impõe fundadas alterações na cláusula 21ª da CCT 2010/2012. Além disso, defende o suscitado estar impossibilitado de aceitar jornadas de trabalho superiores a 10 horas, em vista do acordo assumido perante o Ministério Público do Trabalho em ações anulatórias. Requer, assim, seja rejeitada a cláusula que impõe a observância da jornada 12x60 ou 11x60 ou, sucessivamente, seja fixada uma regra de transição que permita o ajuste do salário proporcionalmente ao da jornada de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho oficia pela improcedência da cláusula, entendendo que a flexibilização de jornada de trabalho somente se revela possível mediante negociação coletiva.

De início, afasta-se a alegação do sindicato patronal quanto ao óbice à adoção da jornada superior a 10 horas por conta de acordo firmado em demandas judiciais diversas, eis que, conforme exaustivamente debatido no tópico 2.1.5, os efeitos subjetivos da coisa julgada somente atingem as partes que participaram da relação jurídica processual, não sendo este o caso dos autos, já que o aludido acordo fora entabulado em ação judicial envolvendo outro sindicato profissional, representante de categoria diversa.

Afastada esta alegação, passa-se à análise do mérito propriamente dito.

Cotejando-se o teor da cláusula proposta pelo suscitante com o texto da cláusula preexistente relativa à jornada 11x36 constante na CCT 2010/2012 (cláusula 8ª), verifica-se que o ente profissional reivindica diversas mudanças na jornada de trabalho anteriormente previstas na norma coletiva, como que o intervalo seja embutido na jornada e que a carga horária semanal seja majorada, propostas que não obtiveram a concordância do suscitado.

Como visto, a cláusula em comento constitui inovação em relação à norma anterior, além do que traz ônus adicional que deveria ter sido discutido em negociação coletiva, meio no qual as partes poderiam fazer concessões recíprocas dentro da capacidade financeira, sendo vedado ao Poder Normativo se imiscuir nesta relação entre capital-trabalho.

Deve-se, portanto, manter a redação original da cláusula que trata da jornada 11X60 (cláusula 8 da CCT 2010/2012), tal como decidido na sentença normativa paradigma prolatada neste Regional nos autos do DC 0000381-24.2014.5.17.0000, cujos fundamentos peço vênia para acrescentar às razões de decidir:

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

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

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

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

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

A mesma sorte tem a assertiva de haver três dissídios coletivos tramitando no Tribunal em face do SINDHES. Além deste, os demais mencionados (0000358-78.2014.5.17.0000

e 0036900-32.2013.5.17.0000) tem como parte ex adversa o SINTRASADES.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Defere-se parcialmente."

Ressalta-se, contudo, que o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do recurso ordinário interposto contra a sentença normativa paradigma, deu parcial provimento ao recurso do sindicato suscitante, para o fim de excluir o parágrafo sexto da norma coletiva, 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.*"

Assim, na esteira do julgamento do Tribunal Superior do Trabalho, deve ser deferida parcialmente a cláusula, com a redação dada na cláusula 8ª da CCT 2010/2012, mas com a exclusão do parágrafo 6º por contrário à ordem jurídica.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada na cláusula 8ª da CCT 2010/2012, apenas com a exclusão do parágrafo 6º original, ficando assim redigida:

"CLÁUSULA 8 - JORNADA 11X60

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DECIMA SEXTA- LEITO HOSPITALAR

As empresas que possuírem leitos-hospitalares atenderão gratuitamente aos seus empregados, nas situações atendimento emergencial. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

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

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

Houve concordância da suscitada quanto ao teor desta cláusula, além de se tratar de benefício preexistente, motivo pelo qual, a reboque do entendimento do Ministério Público do Trabalho, merece ser deferida.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DECIMA SETIMA - UNIFORMES

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

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

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

O suscitado concorda parcialmente com o teor da cláusula, devendo ser mantida apenas o seu caput, por se tratar de norma preexistente.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, com a adoção da redação proposta pelo suscitado.

A redação original da cláusula 13 da CCT 2010/2012 previa que: "*Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R. expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos enfermeiros.*"

O suscitante busca a alteração da redação original, de modo a que sejam acrescidos dois parágrafos, obrigando a empresa ao fornecimento de um número mínimo de uniformes, com o que não concordou o ente suscitado.

Assim, ante os limites do Poder Normativo, deve prevalecer a redação original da cláusula que trata do fornecimento de uniformes (cláusula 13 da CCT 2010/2012), tal como decidido pela sentença normativa paradigma, notadamente por estar em conformidade com o Precedente Normativo nº. 155 do TST.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada na cláusula 13^a da CCT 2010/2012, a seguir transcrita:

CLÁUSULA 13 - UNIFORMES

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

CLÁUSULA DECIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

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

O suscitado concorda parcialmente com o teor da cláusula, apenas fazendo sugestões de alteração na redação que em nada modificam o seu conteúdo e finalidade.

Assim, por ser a cláusula apresentada pelo suscitante mera reprodução de norma preexistente (cláusula 26 da CCT 2010/2012), merece ser deferida na forma proposta, tal como decidido na sentença normativa antecedente.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA DECIMA NONA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

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

O suscitado discorda da inclusão da cláusula acima.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento, ante a ausência de acordo entre as partes.

Sem embargo do posicionamento acima, verifica-se que a matéria alhures foi negociada pelas partes na cláusula 30 da CCT 2010/2012, cujos termos foram mantidos integralmente pela sentença normativa adotada como norma paradigma.

Logo, tratando-se de cláusula com redação muito próxima a já negociada entre as partes por ocasião da CCT 2010/2012 (cláusula 30), cujo teor foi mantido no julgamento do dissídio coletivo paradigma, deve ser mantida a postulação acima, mas com a redação oriunda da negociação coletiva.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada pela cláusula 30 da CCT 2010/2012, a seguir transcrita:

"CLÁUSULA 30 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGESIMA - DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

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

O suscitado impugna a pretensão, não concordando com a reinserção de cláusula já expirada, notadamente diante da recusa do suscitante em aceitar algumas cláusulas de interesse do suscitado, o que desequilibrou a norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, para o fim de que a cláusula seja adaptada ao conteúdo do Precedente Normativo nº. 83 do Tribunal Superior do Trabalho.

A cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, razão pela qual deve ser mantida a postulação acima, mantendo-se o patamar mínimo negociado pelas partes, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

Sobreleva destacar que a cláusula corrobora o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado no Precedente Normativo nº. 83, vez que assegura a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de reuniões e assembleias.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de suas funções representativas, desde que devidamente identificado, terá acesso às dependências da empresa para manter contato com os trabalhadores representados ou realizar reuniões com os mesmos.

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

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

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

O suscitado impugna a pretensão, não concordando com a reinserção de cláusula já expirada, notadamente diante da recusa do suscitante em aceitar algumas cláusulas de interesse do suscitado, o que desequilibrou a norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, para o fim de que a cláusula seja adaptada ao conteúdo do Precedente Normativo nº. 91 do Tribunal Superior do Trabalho.

A cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, razão pela qual deve ser mantida a postulação acima, mantendo-se o patamar mínimo negociado pelas partes, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

Sobreleva destacar que a cláusula corrobora o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado no Precedente Normativo nº. 91, vez que garante o direito de acesso dos dirigentes às empresas para desempenho de suas funções.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA SEGUNDA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA

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

O suscitado impugna a pretensão, não concordando com a reinserção de cláusula já expirada, notadamente diante da recusa do suscitante em aceitar algumas cláusulas de interesse do suscitado, o que desequilibrou a norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, para que seja adotada a redação do Precedente Normativo nº. 111 do TST.

A cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, razão pela qual deve ser mantida a postulação acima, mantendo-se o patamar mínimo negociado pelas partes, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

Ressai destacar que a cláusula vai além do que assegura o Precedente Normativo nº. 111 do TST, pois, além de prever a obrigação de empresa de entregar ao sindicato profissional a relação de nomes dos trabalhadores, também obriga as empresas a fornecer outros dados como e-mail, endereço e telefone, facilitando o contato e, por conseguinte, ajudando a promover o direito de sindicalização (Convenção 98 da OIT).

Salienta-se, por fim, que a inclusão do e-mail, endereço e telefone para contato dos enfermeiros empregados no teor da cláusula - inovação do DC 0000381-24.2014.5.17.0000 em relação à CCT 2010/2012 - foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao fundamento de que a alteração consistiu em *"um mero ajuste procedimental da cláusula preexistente (Rede de Informações da Categoria), que aperfeiçoa a regra e não gera encargo financeiro ao empregador"*.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA TERCEIRA - INFORMATIVO SINDICAL

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

Parágrafo único: As empresas deverão dispor nos quadros de avisos, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia do instrumento coletivo de trabalho.

O suscitado impugna a pretensão, não concordando com a reinserção de cláusula já expirada, notadamente diante da recusa do suscitante em aceitar algumas cláusulas de interesse do suscitado, o que desequilibrou a norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, para que seja adotada a redação do Precedente Normativo nº. 104 do TST.

A cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, razão pela qual deve ser mantida a postulação acima, mantendo-se o patamar mínimo negociado pelas partes, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

Ademais, cabe registrar que a cláusula proposta encontra-se de acordo com o Precedente Normativo nº. 104 do TST, já que ambos asseguram a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato para comunicados de interesse dos empregados.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

É obrigatória a participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho que envolva a categoria por ele representada.

A matéria acima, além de decorrer do artigo 616 da CLT, foi objeto de deferimento pela sentença normativa que definiu as condições de trabalho para o período 2014/2016, devendo, pois, ser mantida em sua integralidade.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA QUINTA - PENALIDADES

Fica convencionada que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições estabelecidas, dever-se-á proceder à notificação da parte infrigente, 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 em favor da parte prejudicada.

O suscitado concorda com a estipulação de penalidade, mas defende a fixação do valor da multa em R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais)

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, na forma como apresentada pelo suscitado.

O procedimento relativo à aplicação de penalidade trata-se de cláusula preexistente (cláusula 37 da CCT 2010/2012), sendo que o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento da sentença normativa antecedente, manteve a redação original, somente reajustando o valor da multa, no mesmo percentual deferido para a recomposição salarial, ficando a cláusula assim redigida:

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 infrigente, 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".

Seguindo a linha do precedente do Tribunal Superior do Trabalho, é admitido em sentença normativa o reajustamento das cláusulas que reproduzem obrigações pecuniárias, devendo ser adotado o mesmo índice aplicado à recomposição salarial, no caso, de 14% (quatorze por cento), passando a multa de R\$225,20 para R\$256,73 (duzentos e cinquenta e seis reais e setenta e três centavos) em 01 de outubro de 2016, não havendo falar em parcelamento, por não representar ônus financeiro imediato ao empregador.

Assim, deve ser mantida a redação da cláusula 37ª prevista na CCT 2010/2012, fazendo-se, apenas, as modificações decorrentes da aplicação do índice de reajuste.

Pelo deferimento parcial, nos moldes abaixo:

"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 infrigente, 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\$ 256,73 (duzentos e cinquenta e seis reais e setenta e três centavos) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada".

CLÁUSULA VIGESIMA SEXTA - DATA COMEMORATIVA

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

O suscitado impugna a pretensão, não concordando com a reinserção de cláusula já expirada, notadamente diante da recusa do suscitante em aceitar algumas cláusulas de interesse do suscitado, o que desequilibrou a norma coletiva.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, para que seja apenas facultada ao empregador a realização de eventos comemorativos.

Apesar do respeitoso posicionamento acima, verifica-se que a cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, razão pela qual deve ser mantida a postulação acima, mantendo-se o patamar mínimo negociado pelas partes, não se podendo retroceder ou suprimir as conquistas já alcançadas na norma coletiva retromencionada, nos termos do artigo 114, §2º, da Constituição Federal de 1988.

Pelo deferimento.

CLAUSULA VIGESIMA SETIMA - ESTABILIDADE: ÀS VESPERAS DA APOSENTADORIA

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

O suscitado não concorda com a inserção da cláusula.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, com a adoção da redação do Precedente Normativo nº. 85 do TST.

Idêntica discussão a respeito da inserção da cláusula da estabilidade pré-aposentadoria foi objeto de análise por este Tribunal no julgamento do dissídio coletivo paradigma, oportunidade em que o Tribunal Pleno entendeu que , embora a cláusula não constasse da CCT 2010/2012, deveria ser deferida, por guardar conformidade com o PN 85 da SDC do TST e por não gerar onerosidade para o empregador.

Registra-se, ainda, que a referida cláusula, com a redação do PN nº. 85 da

SDC do TST, foi mantida integralmente pelo Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do recurso ordinário interposto contra a sentença normativa paradigma.

Desta forma, ante o reconhecimento do direito à estabilidade pré-aposentadoria garantido pelo instrumento coletivo anterior, tal conquista deve ser preservada para os trabalhadores representados, apenas se fazendo a mesma ressalva quanto à adequação ao teor do PN nº. 85 da SDC do TST.

Pelo deferimento parcial, passando a cláusula a teor o seguinte teor:

CLÁUSULA 27 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA.

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."

CLÁUSULA VIGESIMA OITAVA - VÍDEO MONITORAMENTO

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

O suscitado contesta a cláusula, afirmando não ser preexistente e representar onerosidade excessiva para as empresas, não havendo, ainda, qualquer violação a intimidade dos empregados.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento.

A pretensão do suscitante, ao contrário do defendido pelo suscitado, não é obrigar as empresas a instalar câmeras de vídeo monitoramento. Na realidade, a cláusula proposta busca garantir que, caso venham a ser voluntariamente instaladas câmeras nos nosocômios e onde já existam, seja respeitada a privacidade do trabalhador, matéria que não é afeta apenas à negociação coletiva, mas também pode ser regulada por meio de sentença normativa, porque visa resguardar a dignidade da pessoa humana, bem como o direito constitucional à inviolabilidade da honra e intimidade do trabalhador (art. 5º, X, CF/88 c/c Súmula 190 do TST).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem proibido a instalação de câmeras em locais em que prevalece a intimidade do trabalhador, como banheiros, vestiários e refeitórios, entendendo, por outro lado, não haver proibição para que sejam instaladas câmeras em outros sítios do estabelecimento, como portarias, pátios, corredores, locais de trabalho e etc.

Inclusive, vale registrar que a mais alta corte Trabalhista, no julgamento do recurso ordinário interposto contra a sentença normativa prolatada nos autos do DC 0000381-24.2014.5.17.0000, acolheu a cláusula nos exatos moldes propostos pelo suscitante, com a expressa proibição de instalação de câmeras tão somente nos refeitórios, vestiários, banheiros e outras dependências onde deva prevalecer a privacidade individual do trabalhador.

Assim, acompanhando o entendimento consagrado no instrumento coletivo anterior, deve ser mantida a redação da cláusula, nos moldes propostos pelo suscitante.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA VIGESIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia por semestre para levar o filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade ao médico, ficando a(o) empregada(o) responsável para apresentar comprovação deste fato no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

O suscitado não concorda com a cláusula, por extremamente onerosa, afirmando, ainda, que os empregados sujeitos à escala de 12x60 já teriam tempo suficiente nas folgas para levar seus filhos ao médico.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo deferimento parcial, com a adoção da redação do Precedente Normativo nº. 95 do TST.

A cláusula em apreço prevê o direito da ausência remunerada, por 01 (um) dia por semestre, ao empregado que levar o filho menor ao médico, mediante a apresentação de atestado no prazo de 48 horas.

A cláusula proposta pelo sindicato suscitante reproduz a literalidade da cláusula acolhida no julgamento do dissídio coletivo paradigma, além do que se encontra de acordo com o Precedente Normativo nº 95 da SDC do C. TST.

A sua fixação por sentença normativa não ultrapassa os limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Não ficou comprovada, ainda, que a manutenção da cláusula deferida no dissídio anterior poderia representar ônus financeiro excessivo aos representados pelo suscitado.

Pelo deferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para as(os) profissionais enfermeiras(os), contribuindo com o percentual mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do valor do benefício.

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

Parágrafo segundo: Será facultativa a adesão pelo trabalhador ao plano oferecido pela empresa.

O suscitado impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula trata de direito não previsto em norma anterior, cujo teor depende de prévia negociação coletiva, não podendo ser imposto pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Além disso, por importar em impacto financeiro, deveriam ter sido juntados aos autos estudos demonstrando a possibilidade de se implantar o benefício sem causar penúria às empresas, o que, todavia, não foi feito.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGESIMA PRIMEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem a pagar o valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) depositados em cartão alimentação. O benefício do cartão alimentação não possui natureza salarial, portanto, não integra o salário para efeitos legais. Este benefício é regido pelas instruções do PAT (Programa de Amparo ao Trabalhador) instituído pela lei 6321/76.

Parágrafo único. As empresas que oferecerem condição mais benéfica, comparada à que consta nesta cláusula, ao trabalhador, ficam obrigadas a manter o contrato estabelecido entre as partes.

O suscitado impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A norma acima não se trata de cláusula preexistente, além do que impõe ônus à suscitada sem prévio demonstração de que poderia arcar com os custos da concessão do cartão

alimentação.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGESIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS:

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

O suscitado impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A norma acima não se trata de cláusula preexistente, além do que impõe ônus à suscitada sem prévio demonstração de que poderia arcar com os custos da instituição da vantagem acima (seguro de vida e acidentes pessoais).

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho o empregado enfermeiro terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da sua remuneração, independente da filiação da empresa ao Programa Empresa Cidadã.

O suscitado impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A prorrogação da licença paternidade do prazo constitucional de 05 (cinco) dias - art. 10, §1º, do ADCT/CF - para o prazo de 20 (vinte) dias, conforme postulado pelo suscitante, representa inovação em relação à norma anterior que não teve a concordância da parte adversa, não podendo ser imposta por sentença normativa, sob pena de caracterizar intromissão abusiva do Poder Normativo da Justiça do Trabalho na autonomia de vontades dos entes contratantes.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO

As empresas que possuem área destinada a estacionamento de veículos, propiciará aos enfermeiros a gratuidade para o uso do estacionamento no seu horário de trabalho.

O suscitado não concorda com a estipulação.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A criação de benefício não previsto em norma anterior em favor dos trabalhadores, relativo à isenção do pagamento pelo uso do estacionamento, constitui matéria que, por invariavelmente gerar ônus financeiro aos estabelecimentos hospitalares - dados os custos com a manutenção do estacionamento próprio ou com contrato de terceirização de empresa especializada na administração do estacionamento -, deveria ter sido objeto de regular composição por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não podendo ser imposto por intermédio de sentença normativa, sobretudo diante da ausência de documentos contábeis demonstrando a capacidade financeira das empresas de suportar os custos pela implementação do benefício.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE OU AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

A critério do empregado, mediante solicitação expressa, fica assegurado a concessão do vale transporte ou do auxílio combustível, este que deverá ser pago em pecúnia no mesmo valor pago pelo vale transporte. Essa cláusula tem por escopo a legislação que instituiu o vale transporte, lei 7.418/85, art. 4º, Parágrafo único.

Parágrafo único: Esse Auxílio, para todos os efeitos:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

O suscitado não concorda com a estipulação de pagamento.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

O suscitante busca a alteração da redação original da cláusula 20 da CCT 2010/2012, de modo que seja incluída a previsão do pagamento de auxílio combustível em pecúnia, com

o que não concordou o ente suscitado.

Assim, ante os limites do Poder Normativo, deve prevalecer a redação original da cláusula que trata do vale transporte (cláusula 20 da CCT 2010/2012), tal como decidido pela sentença normativa paradigma, notadamente por estar em conformidade com o texto da Lei nº. 7.418/85.

Pelo deferimento parcial, para o fim de ser adotada a redação da cláusula 20 da CCT 2010/2012:

"CLÁUSULA 20 - VALE TRANSPORTE

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

Parágrafo primeiro: O Vale-Transporte será custeado:

a) Pelo beneficiário, na parcela equivalente em até seis por cento (6%) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

b) Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

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

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

CLAUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

O SINDHES se compromete a viabilizar junto aos seus representados a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho, garantido o pagamento de participação dos lucros e resultados aos enfermeiros, conforme disposição nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição, e nos termos da lei 10.101/2000 com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

A suscitada impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula em comento prevê a estipulação de Programa de Participação nos Lucros e Resultados na forma da Lei n. 10.101/2000, ônus que somente poderia ser imputado caso estivessem presentes dados contábeis demonstrando a viabilidade do impacto sobre as finanças das empresas representadas pelo ente suscitado.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O SINDHES se compromete a viabilizar junto aos seus representados a implementação de planos de cargos e salários com objetivo de valorização dos trabalhadores e qualificação de sua mão de obra, já que ocasionará a redução da rotatividade de trabalhadores.

A suscitada impugna a pretensão.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

O acolhimento da reivindicação do suscitante demandaria a imposição de um novo Plano de Cargos e Salários pelo Poder Judiciário, o que refoge ao âmbito de atuação do Poder Normativo, ante a impossibilidade de se impor encargo econômico não negociado com a parte adversa.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A título de contribuição negocial será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho o percentual de um por cento (1%) sob o salário base, excepcionalmente, nos três meses subsequentes a homologação desta CCT, tudo em conformidade com a deliberação das Assembléias realizadas nos dias 09, 12, 13 e 14 de Julho 2016.

Parágrafo primeiro: O Desconto efetuado pelo empregador será recolhido em face da entidade profissional por meio de guia própria emitida pelo SINDIENFERMEIROS, mediante solicitação prévia das empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, que só poderá ser efetivado após a homologação deste instrumento coletivo.

Parágrafo segundo: O desconto dos empregados sindicalizados independe de autorização individual expressa, e dos empregados enfermeiros não associados ao sindicato de classe, só poderá ser realizado o desconto mediante sua autorização expressa.

Parágrafo terceiro: A falta do recolhimento da contribuição para o sindicato de classe nos prazos estabelecidos no parágrafo primeiro acarretará multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, e atualização monetária, na forma da lei, a serem suportados pelo empregador, em favor do Sindicato Profissional.

O suscitado impugna a pretensão, ao afirmar que a cláusula não é preexistente e que fere o direito à liberdade sindical, impondo enriquecimento sem causa ao sindicato profissional.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A proposta contém previsão de desconto, a título de contribuição negocial, sobre a folha de pagamento de todos os empregados, inclusive os não associados, na ordem de 1% (um por cento) do salário base.

Analizando o teor da cláusula proposta, vê-se que o seu conteúdo está em desacordo com o que determina a lei (artigo 545 da CLT) e o entendimento jurisprudencial sobre o tema (Precedentes Normativos nº.s 17 e 19 da SDC do TST), na medida em que prevê o desconto sobre o salário de todos os empregados da contribuição negocial.

Desta forma, por se tratar de cláusula que impõe o desconto da contribuição negocial de todos os empregados, filiados ou não, não pode o seu conteúdo ser imposto por sentença normativa, sob pena de violação ao direito de livre associação e sindicalização.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, 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: Em conformidade com a súmula 191 do TST, o adicional de periculosidade incidirá apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Parágrafo terceiro: Não faz jus a este adicional o empregado que de forma eventual fique exposto a condições de periculosidade, assim considerado o contato esporádico, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo reduzido.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento, eis que *"a disciplina dos adicionais de insalubridade e periculosidade é pretensão patronal que encontra tratamento legal (art. 193 a 197, CLT), jurisprudencial (Súm. n.ºs 191, 364 e 453, TST) e regulamentar (NR n.º 16, MTPS), sendo desnecessária sua disposição em sentença normativa."*

A sentença normativa proferida no DC 0000381-24.2014.5.17.0000 deferiu parcialmente a cláusula com a redação dada na cláusula 24 da CCT 2010/2012, apenas com supressão do parágrafo segundo por incompatível com a Súmula 364 do TST, passando a norma a ter o seguinte conteúdo:

"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".

Registra-se que a cláusula firmada no instrumento coletivo anterior não é mera repetição de texto legal.

Pelo deferimento parcial da cláusula, com a redação dada pela cláusula 24 da CCT 2010/2012, após a alteração promovida nos autos do dissídio coletivo paradigma, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 24 - 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 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".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo primeiro: Os empregados que trabalharem em jornada com horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas trabalhadas.

Parágrafo segundo: A hora noturna poderá ser computada como sendo de 60 (sessenta) minutos, desde que, por cada hora trabalhada no período das 22 horas às 5 horas, o empregado receba 10 minutos de hora extra noturna, ou, esta hora seja remunerada com o adicional de 40%, a título de compensação, a fim de quitar a jornada noturna reduzida referida no parágrafo primeiro do artigo 73 da CLT.

Parágrafo terceiro: A transferência para o período diurno de trabalho implica na supressão do direito ao adicional noturno.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença

normativa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula proposta pelo suscitado é nova, sem previsão na CCT 2010/2012 ou apreciação por este Regional no DC nº. 0000384-24.2014.5.17.0000.

O caput da cláusula proposta pelo suscitante somente reproduz o artigo 73, caput e §2º, da CLT, definindo que o trabalho noturno é aquele trabalhado entre 22h e 05h, com o adicional de 20%.

O parágrafo primeiro também se encontra em consonância com o texto consolidado (art. 73, §4º, da CLT), estabelecendo que, em horário misto, o adicional será calculado sobre as horas noturnas trabalhadas.

Já o parágrafo quarto reproduz o teor da Súmula 265 do TST.

Logo, revela-se desnecessária a regulamentação neste dissídio coletivo sobre matéria decorrente diretamente do texto legal ou jurisprudencial consolidado.

Por seu turno, o parágrafo segundo também não merece deferimento, porque estabelece uma nova forma de cálculo do adicional noturno, substituindo a hora noturna reduzido por um acréscimo do adicional ou pagamento de 10 minutos de hora extra noturna por cada hora trabalhada, o que, por não decorrer do texto legal, deveria ter sido objeto de deliberação com o sindicato profissional em regular negociação coletiva, não podendo ser imposto por sentença normativa.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

Parágrafo primeiro: Atendendo o previsto na Lei 12.506 de 2011, fica estabelecido que após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescido 01 (um) dia, para cada 04 (quatro) meses de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo: Em conformidade com os parágrafos 1º e 2º do Art. 487 da CLT, ficam estabelecidos que a falta do aviso prévio por parte do empregador ou do empregado

dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

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

Parágrafo quarto: Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio podem ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

Parágrafo quinto: 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.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula proposta pelo suscitado inova em relação à cláusula aprovada na sentença normativa anterior, que teve o seguinte teor:

"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".

O caput e o parágrafo primeiro da cláusula proposta pelo suscitado alteram a redação do caput da cláusula que havia sido aprovada na sentença normativa anterior, devendo ser mantida a redação do caput do instrumento coletivo anterior.

O parágrafo segundo está em conformidade com o artigo 487, §§1º e 2º, da CLT.

Já o parágrafo terceiro cria benefício *contra legem* em favor do empregador, enquanto que o parágrafo quarto cria condições para tornar o aviso prévio passível de renúncia pelas partes, o que não pode receber o beneplácito do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, notadamente diante do teor da Súmula 276 do TST.

Por fim, o parágrafo quinto reproduz o teor do parágrafo único da cláusula sugerida pelo suscitante no dissídio anterior e aprovada pelo Tribunal.

Pelo deferimento parcial da cláusula, passando a cláusula a ficar assim redigida:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

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

Parágrafo segundo: 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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS.

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

Parágrafo primeiro: As empresas que adotarem banco de horas deverão disponibilizar ao trabalhador mensalmente o relatório de banco de horas.

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

Parágrafo terceiro: As horas extras existentes em banco de horas que forem serão pagas na rescisão contratual serão acrescidas do adicional previsto na cláusula sétima.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

No julgamento do Dissídio Coletivo antecedente, o Tribunal Superior do Trabalho reformou a sentença normativa, para o fim de excluir cláusula com redação bastante assemelhada àquela proposta pelo suscitado, sob o fundamento de que (i) a manutenção dessa condição por sentença normativa não é permitida pela ordem jurídica, ainda que exista cláusula preexistente (ii) a cláusula proposta não definia critérios objetivos e claros sobre o controle e acompanhamento das horas suplementares trabalhadas, (iii) a cláusula também não delimitou, para efeito de compensação, a jornada máxima de 10 (dez) horas, (iv) a cláusula não excluiu os empregados submetidos à jornada de 11x60, os quais não poderiam ser submetidos, simultaneamente, ao regime compensatório anual, cujo limite é de 10 horas e (v) é ilegal estabelecer que as horas eventualmente devidas pelo empregado no contexto do banco de horas possam ser descontadas por ocasião da rescisão contratual.

Cotejando a cláusula proposta pelo suscitado com aquela declarada ilegal pelo Tribunal Superior do Trabalho na sentença normativa paradigma, verifica-se que, com exceção da correção do vício apontado no item (ii) acima, os demais elementos que eivavam de nulidade a cláusula permaneceram intocados na cláusula apresentada acima.

Com efeito, a norma que serve de parâmetro mínimo de negociação rejeitou a possibilidade de instituição do banco de horas, pelo menos na forma como pretendida pelo suscitado.

Importante destacar, ainda, que, a teor do artigo 59, §2º, da CLT e Súmula 85, V, do TST, a negociação coletiva é imprescindível à validade do banco de horas, não se podendo impor aos empregados a prestação de horas extras a serem compensadas, notadamente em se tratando de atividades prestadas em área potencialmente insalubre, para a qual é necessária a autorização prévia da autoridade competente em matéria de saúde e segurança do trabalho (art. 60 da CLT), condição que não se encontra prevista na cláusula proposta pelo suscitado.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO.

Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

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

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

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

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

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

Parágrafo sexto: São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões

internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

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

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

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

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo oitavo: As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da assinatura desta Convenção Coletiva.

Parágrafo nono: Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

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

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

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

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

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

Por se tratar de cláusula sem consenso, e considerando que a norma em parte repete a previsão legislativa e em parte trata de critérios a ser estabelecidos de forma autônoma, extrapolando os limites do Poder Normativo, acompanho o parecer do parquer laboral.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.

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

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A cláusula trata de inovação em relação à norma precedente, pretendendo o suscitado uma autorização para que as empresas possam reduzir ou aumentar até o limite de 220 horas a carga horária mensal de trabalho, alterando proporcionalmente o salário contratado.

Especificamente em relação à categoria profissional representada pelo sindicato suscitante, a presente sentença normativa autorizou a realização da jornada 11x60 (cláusula 15), com duração mensal de 132 horas e de, no máximo, 180 horas no caso de plantões complementares. Referida jornada respeita o limite de 220 horas mensais, como também o de 44 horas semanais fixado pelo artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.

A cláusula proposta pelo sindicato da categoria econômica, todavia, encontra-se em desacordo com a legislação pátria, pois visa estabelecer um salvo conduto às empresas para estipular o quantitativo de horas trabalhadas, não trazendo quaisquer balizas para a duração semanal do trabalho, que poderá ultrapassar as 44 horas para os empregados por ela abrangidos.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

Aos empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), incidente sobre o valor de R\$ 885,00 (oitocentos e oitenta e cinco Reais), e a partir de janeiro de 2017, sobre o valor de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), e a partir de janeiro de 2018, sobre o valor de R\$ 1.020,00 (um mil e vinte reais).

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

Parágrafo segundo: O laudo elaborado para risco biológico, em razão da sua especificidade, será obrigatoriamente realizado por Médico do Trabalho.

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

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

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

O suscitado, em reconvenção, ofereceu a fixação da base de cálculo do adicional de insalubridade em valores próximos ao do salário mínimo.

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo indeferimento.

A apreciação da proposta formulada pelo suscitado, elevando o valor da base de cálculo do adicional de insalubridade como contrapartida ao acolhimento das demais cláusulas apresentadas em reconvenção, deve ser estabelecido por regulamento empresarial ou negociado em acordo ou convenção coletiva, mostrando-se inviável o tratamento por intermédio de sentença normativa.

Ademais, o teor da cláusula 45 representa fiel repetição dos ditames legais atinentes à matéria do adicional de insalubridade, sobretudo no tocante à caracterização e eliminação dos riscos, tornando desnecessária o seu tratamento pela via da sentença normativa.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO /COMPENSAÇÃO.

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

Parágrafo primeiro: Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer escalas especiais em que haja plantões complementares de até 10 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais.

Parágrafo segundo: Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, inclusive dos estabelecidos nesta Convenção, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas.

Parágrafo terceiro: Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, que importem em carga horária superior à jornada mensal contratada, estas só poderão ser estabelecidas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, conforme previsto no artigo 60 da CLT e portaria 702 do MTE.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa, que não encontra respaldo em instrumento coletivo anterior, aceitando, em contrapartida, o teor da cláusula 4 proposta pelo suscitante (recomposição salarial).

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

O caput da norma proposta estabelece uma cláusula aberta à estipulação de

prorrogação de jornada, o que não pode ser admitido, sendo despidendo repetir os mesmos fundamentos utilizados para o indeferimento da cláusula 44.

O parágrafo primeiro encontra-se em desacordo com a cláusula 15.

Os parágrafos segundo e terceiro reproduzem o texto dos artigos 60 e 61 da CLT, tornando desnecessário o tratamento por sentença normativa.

Não obstante isso, assim como entendido na cláusula anterior, a apreciação da proposta formulada pelo suscitado, regulamentando o regime de prorrogação e compensação como contrapartida ao acolhimento do índice de recomposição salarial apresentado pelo suscitante, deve ser estabelecido por regulamento empresarial ou negociado em acordo ou convenção coletiva, mostrando-se inviável o tratamento por intermédio de sentença normativa.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS.

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

Parágrafo primeiro: O DSR deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte, pelo menos, a cada período de 7 (sete) semanas.

Parágrafo segundo: O trabalho em domingos ou feriados, quando não compensados por outro dia de repouso, será pago com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo terceiro: Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Parágrafo quarto: A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana ainda que o empregado tenha trabalhado por até 7 (sete) dias corridos, mas a cada semana deverá ser concedido uma folga de 24 horas.

Parágrafo quinto: A prestação de serviços aos domingos por parte dos empregados que estejam submetidos à prévia escala, serão sempre considerados como dia normal de trabalho, e, nos termos da Súmula 444 do TST, os feriados trabalhados e não compensados serão remunerados em dobro, ou, compensados com folga nos termos da legislação vigente.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa, que não encontra respaldo em instrumento coletivo anterior.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

A jornada dos enfermeiros é aquela prevista na cláusula 15 (11x60), cujos termos já regulamentam a questão do trabalho aos domingos e feriados.

Ainda que assim não fosse, a cláusula proposta pelo suscitado apenas repete o que diz a lei (art. 67 da CLT, art. 1º da Portaria 417/66 do MTE e Lei nº. 605/49) e a jurisprudência (Súmula 146 e 444 e OJ nº. 410 do TST) a respeito do trabalho em domingos e feriados, donde se conclui ser desnecessária a disposição por sentença normativa.

Pelo indeferimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.

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

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

Parágrafo segundo: O sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de jornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo terceiro: Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico deverá:

- a) Estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

O suscitado, em reconvenção, pretende a inclusão da cláusula na sentença normativa, que não encontra respaldo em instrumento coletivo anterior.

O Ministério Público do Trabalho oficia pelo indeferimento.

Segundo o artigo 1º da Portaria nº. 323/2011 do MTE:

"Art. 1º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho."

Logo, não está inserida na competência do Poder Normativo da Justiça do Trabalho dispor sobre controle alternativo de jornada de trabalho a ser adotada nas empresas, matéria que, por afetar diretamente a dinâmica da relação capital-trabalho, demanda prévia negociação coletiva entre as partes interessadas.

Pelo indeferimento.

2.2.5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência, sendo imperiosa a comprovação da hipossuficiência financeira do demandante, além do que a parte esteja assistida por sindicato da categoria profissional, ainda que atuando como substituto processual.

Em se tratando de dissídios coletivos, todavia, o ente coletivo não funciona como assistente judiciário, nem como substituto processual, mas atua na qualidade de legitimidade ordinário, representando diretamente os interesses do grupo, motivo pelo qual não se mostra cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Indefiro.

Por derradeiro, frise-se que a liminar do Supremo Tribunal Federal quanto à suspensão dos efeitos analisados sob a luz da Súmula 277 do TST não afetou este julgamento, pois conforme ficou claro em linhas anteriores, apesar de citadas convenções coletivas passadas, o julgamento não se baseou nestas, nem no julgamento do Dissídio Coletivo pelo c. TST, ainda que este, em algumas partes, àquelas tenha se reportado.

Custas processuais no valor de R\$200,00 (duzentos reais) *pro-rata*, calculadas sobre o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), ora arbitrado, nos termos do § 4º do art. 789 da CLT.

[1] Disponível em: . Acesso em 09/02/2017

[2] Disponível em < <http://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq81balancoReajustes1semestre2016.pdf>>

3. ACÓRDÃO

A C O R D A M os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na sessão ordinária realizada no dia 22 de março de 2017, às 13 horas e 46 minutos, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Lino Faria Petelinkar, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes, José Luiz Serafini, Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Gerson Fernando da Sylveira Novais, Claudia Cardoso de Souza, Jailson Pereira da Silva, Marcello Maciel Mancilha e presente o douto representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. João Hilário Valentim, por unanimidade, rejeitar as preliminares da ausência de pressuposto processual - comum acordo, vício na convocação da assembleia, ausência da ata da assembleia, ausência de fundamentação dos pedidos clausulados, violação à coisa julgada, impossibilidade jurídica do pedido de incluir cláusulas que não estipulem condições de trabalho; e, admitir o Dissídio Coletivo de Greve.

No mérito, por unanimidade, **julgar procedente** o pedido de declaração de legalidade da greve, deferindo, em razão disso, a compensação dos dias parados, de forma gradual, em plantões complementares, respeitando o limite de até 03 (três) plantões extras por mês, na forma da cláusula 8, §4º, da CCT 2010/2012; e rejeitar o pedido de perda da data base. Por maioria, julgar improcedente o pedido de tutela inibitória - proibição de demissão sem justa causa.

No tocante aos pedidos clausulados, por unanimidade, **deferir as cláusulas**: segunda, décima, décima primeira, décima terceira, décima quarta, décima sexta, décima oitava, vigésima, vigésima primeira, vigésima segunda, vigésima terceira, vigésima quarta, vigésima sexta, vigésima oitava, vigésima nona; **deferir parcialmente as cláusulas**: primeira, terceira, quarta,

quinta, sétima, oitava, nona, décima segunda, décima sétima, décima nona, vigésima quinta, vigésima sétima, trigésima quinta, trigésima nona, quadragésima primeira; **indeferir as cláusulas:** sexta, trigésima, trigésima primeira, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quarta, trigésima sexta, trigésima sétima, quadragésima, quadragésima segunda, quadragésima terceira, quadragésima quarta, quadragésima quinta, quadragésima sexta, quadragésima sétima, quadragésima oitava, bem como, indeferir os honorários advocatícios; por maioria, **deferir parcialmente** a cláusula décima quinta e **indeferir** a cláusula trigésima oitava, tudo nos termos do voto da Relatora.

Custas processuais no valor de R\$200,00 (duzentos reais) pro-rata, calculadas sobre o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), ora arbitrado, nos termos do § 4º do art. 789 da CLT.

Vencido, quanto ao pedido de tutela inibitória e quanto às cláusulas décima quinta e trigésima oitava, o Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes.

Sustentação oral da advogada Levina Maria Barros Libório, pelo suscitante e do advogado Gustavo Miguez Costa, pelo suscitado.

WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI
Desembargadora Relatora