



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

GDLFP-10

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

PROCESSO Nº 0000006-86.2015.5.17.0000

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

RÉUS: SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDIENFERMEIROS E SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAÚDE DO SUL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

RELATOR: DESEMBARGADOR LINO FARIA PETELINKAR

EMENTA

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS. CCT DE 2012/2014 CELEBRADA ENTRE O SINDISUL E O SINDIENFERMEIROS. ESCALA 12X60. ATIVIDADE INSALUBRE. Quanto à necessidade de prévia autorização dos órgãos competentes, tem-se que a cláusula em apreciação, não a exclui. Em nenhum momento a cláusula fala que a compensação de jornada se dará independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, de forma que não há falar em violação ao art. 60 da CLT. **DESCONTO DO DIA DE FALTA E DOS DOIS DIAS DE FOLGA SEGUINTE PARA O TRABALHADOR QUE TRABALHA NA ESCALA 12X60.** O parágrafo primeiro da cláusula quarta da CCT 2012/2014 confere às folgas relativas ao regime de escalas de 12x60 natureza de repouso semanais remunerados, e acaba descontando dos empregados, além do dia de falta, mais dois dias referentes às folgas, o que é uma impropriedade e representa manifesto prejuízo aos obreiros. **PLANTÃO DE DOZE HORAS PARA COMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA CONTRATADA.** A norma autônoma, nos moldes em que redigida, autoriza a quebra do regime mais benéfico de 12x60, desvirtuando-o, ao permitir plantões de 12 horas até o limite de 220 horas mensais para aqueles que trabalham em regime de escala, além de trazer prejuízo para a saúde e segurança do trabalhador, motivo pelo qual deve ser declarada nula. **PAGAMENTO DE FORMA SIMPLES DOS FERIADOS TRABALHADOS.** O direito previsto no art. 9º da Lei n. 605/1940 é revestido de indisponibilidade absoluta, de tal sorte que não encontra suporte jurídico a norma coletiva que subtrai do empregado, sujeito ao regime de escala 12x60, o direito ao pagamento

dobrado dos feriados nos quais prestou serviços. **AUMENTO/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.** A norma coletiva exige acordo entre empregado e empregador para que seja reduzida a jornada com diminuição proporcional do salário, o que significa dizer que sem a anuência do empregado não poderá haver esta redução. E mais: o acordo entre os contratantes sobre alteração de jornada deverá ser feito com a ciência do Sindicato dos empregados, o que garante que a transação seja realizada sem prejuízo ao obreiro, não havendo falar em violação ao no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988. **BANCO DE HORAS.** Apesar de à primeira vista parecer vaga a cláusula convencional, de sua leitura atenta é possível inferir quais empregados podem participar do banco de horas e a forma de compensação das horas extras trabalhadas, de maneira que não se vislumbra nela qualquer ilegalidade.

I.RELATÓRIO

Trata-se de ação anulatória de cláusulas de convenção coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato dos Enfermeiros no Estado do Espírito Santo - SINDIENFERMEIROS e do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Sul do Estado do Espírito Santo - SINDISUL, objetivando seja declarada a nulidade das cláusulas 4ª, *caput*, alíneas "a" e "b" e parágrafos 1º, 4º e 5º, 14ª e 18ª da CCT 2012/2014.

Segundo o autor, a permissão prevista n cláusula 4ª de turnos ininterruptos de revezamento em escalas de 12x60 e 12x50, esta acrescida de três plantões para complementação da carga horária de 180 horas, em atividades insalubres e/ou atividades perigosas e/ou de risco, sem a devida autorização da autoridade competente na forma do disposto no Art.60/CLT, contraria a Constituição Federal (incisos XIII, XIV e XXII, do Art.7º e o Art.196 também da CF c/c Art.59, 60 e 61/CLT e Súmula 423/TST).

De acordo com o *Parquet*, também são lesivas as disposições que preveem o desconto do intervalo interjornada de 36 horas, no caso de falta (parágrafo 1º da cláusula 4ª), de extensão da jornada por mais 12 horas consecutivas em regime de plantão ainda para aqueles empregados contratados sob o regime de escala de trabalho (parágrafo 4º da cláusula 4ª), e de exclusão do pagamento dos feriados trabalhados (parágrafo 5º da cláusula 4ª).

Argumentou, ainda, que a cláusula convencional 14ª autoriza a eventual redução salarial sem a chancela sindical, em afronta ao disposto no inciso VI, do Art.7º da Constituição Federal, além do que exclui direito individual do trabalhador, afrontando o disposto no Art.5º, incisos II, XXXV e LV da Constituição Federal.

Por fim, sustentou que ser absurda a autorização contida na cláusula convencional 18ª de instituição em banco de horas sem fixar a forma de compensação/quitação das horas

extras trabalhadas.

Em contestação ID n. 741d040, o SINDIENFERMEIROS suscitou preliminar de carência de ação fundada na ausência de interesse de agir e ilegitimidade ativa *ad causam*do Ministério Público do Trabalho e, quanto ao mérito, asseverou que a escala prevista em convenção coletiva de trabalho não ofende as disposições dos arts. 59 e 60 da CLT; a escala atende os interesses da categoria (juntou abaixo assinado com mais de oitocentas assinaturas de empregados que requerem a manutenção da escala que se pede seja declarada nula) e é praticada há mais de 25 anos; não há dispositivo que exija prévia aprovação de qualquer órgão para que se realize a negociação coletiva. Ao final, requereu lhe seja concedido o benefício da gratuidade de justiça.

Na defesa ID n. a4d86c3, o SINDISUL suscitou preliminar de ausência de interesse processual e, no mérito, argumentou que a jornada em escala não contraria qualquer dispositivo constitucional ou legal; esta Corte, no julgamento do dissídio coletivo n. 0009100-29.2013.5.17.0000 acolheu cláusula idêntica à cláusula quarta da CCT 2012/2014; o aumento e redução da jornada com eventual alteração proporcional do salário será no interesse mútuo das partes, sendo que, havendo alteração, o Sindicato dos trabalhadores será cientificado; e que inexistente a necessidade de que na CCT haja detalhamento dos critérios para a instituição do banco de horas.

Réplica no documento ID n. e3aa28a.

O autor e o segundo réu apresentaram razões finais, respectivamente, nos documentos ID nn. 98c849d e d56671f.

Os autos foram a mim redistribuídos por determinação do eminente Presidente deste egrégio TRT, considerando o encerramento do período de convocação do ilustre Juiz do Trabalho Mário Ribeiro Cantarino Neto (certidão ID n. 3d1800b).

É o relatório.

II.FUNDAMENTAÇÃO

A.ADMISSIBILIDADE

1.PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM ARGUIDA PELO RÉU SINDIENFERMEIROS

Aduz o réu SINDIENFERMEIROS que o Ministério Público do Trabalho

não detém legitimidade para arguir nulidade da norma de convenção coletiva de trabalho, com o intuito de defender interesse da classe econômica.

À análise.

Não se vislumbra das causas de pedir relativas ao pedido de nulidade de cláusulas convencionais que o autor esteja pretendendo defender o interesse da classe dos empregadores. Muito pelo contrário. Nota-se da petição inicial a clara preocupação do *Parquet* com a preservação de supostos direitos da classe dos empregados, como quando faz alusão ao aumento de riscos de acidentes e danos à saúde nas hipóteses de excesso de jornada.

Saliente-se que conforme o inciso IV do art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993, incumbe ao Ministério Público do Trabalho, junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, "*...propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores*".

Com efeito, confere-se legitimidade, de forma expressa, ao Ministério Público do Trabalho para ajuizar ação anulatória de cláusula de convenção coletiva de trabalho que viole direitos individuais e sociais indisponíveis dos trabalhadores ou liberdades individuais ou coletivas.

Considerando que dentre os fundamentos para a anulação das cláusulas combatidas é o malferimento de preceitos pertinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho (direitos sociais indisponíveis), inegável a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação.

Rejeita-se a preliminar.

2. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR - EXPIRADO PRAZO DE VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Alegaram os réus que a presente ação foi ajuizada após expirado o prazo de vigência da convenção coletiva de trabalho 2012/2014, cujas cláusulas 4ª, *caput*, alíneas "a" e "b" e parágrafos 1º, 4º e 5º, 14ª e 18ª o MPT pretende ver anuladas, de maneira que padece ele de interesse de agir.

Ressaltaram que nenhum trabalhador vai exigir o cumprimento de uma cláusula na parte que lhe seja prejudicial.

Assim, pugnaram pela extinção do processo, sem resolução do mérito.

Sem razão.

A perda de vigência da norma coletiva de trabalho não impede, tampouco prejudica, a ação anulatória, permanecendo íntegro o interesse de agir.

Isto porque, não obstante esse fato, as condições de trabalho fixadas no documento integram os contratos da categoria representada gerando direitos e obrigações para as partes envolvidas.

Com efeito, mesmo não estando mais vigente a convenção coletiva de trabalho, devem sendo preservados eventuais direitos de ação individual das partes envolvidas quanto às situações pretéritas abarcadas por esta CCT.

Nesse sentido, a pacífica jurisprudência do colendo TST:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA. INTERESSE PROCESSUAL. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PRAZO DE VIGÊNCIA EXPIRADO. PERDA DE OBJETO NÃO CONFIGURADA . 1. A expiração do prazo de vigência do instrumento coletivo, por si só, não faz desaparecer os efeitos da norma, uma vez que perdura, no plano normativo, período pretérito em que as cláusulas impugnadas produziram efeitos nos contratos individuais de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional e em relação aos quais elas podem servir de anteparo jurídico para contestar o eventual descumprimento dos termos da Convenção Coletiva de Trabalho. 2. Sendo assim, permanece o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho em ação que tem por objeto a declaração de nulidade de cláusulas coletivas, mesmo após o decurso do prazo de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, não se justificando a conclusão de extinção do processo sem resolução do mérito por ausência de interesse processual, consoante consignado no acórdão recorrido. 3. Em consequência do afastamento do óbice contido na decisão do Tribunal Regional, prossegue-se no julgamento da ação anulatória, na forma preconizada no art. 515, § 3º, do Código de Processo Civil, ainda que não tenha havido impugnação específica nem pronunciamento judicial quanto às matérias de fundo. Precedente da SDC. (...) (TST - RO: 25400-73.2009.5.11.0000, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 10/10/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011)

Saliente-se que embora os empregados, em situações concretas, não pretendam o cumprimento de cláusulas convencionais que lhes sejam desfavoráveis, estas mesmas cláusulas poderão ser arguidas como matéria de defesa a fim de obstaculizar a pretensão deles, o que demonstra o interesse processual em ver sejam declaradas nulas na hipótese de realmente violarem liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Rejeita-se a preliminar.

3. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR - AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO

Alegou o SINDIENFERMEIROS que é desnecessário o ajuizamento da presente ação anulatória, haja vista que a matéria está sendo apreciada por esta egrégia Corte no dissídio coletivo n. 0000422-88.2014.5.17.0000.

Mais uma vez, sem razão.

O dissídio coletivo mencionado tem como objetivo estabelecer regras e condições de trabalho para vigorarem depois de expirada a convenção coletiva de trabalho cujas certas cláusulas por meio desta ação se pretende sejam declaradas nulas (art. 616, §3º, da CLT).

Em outras palavras, a sentença normativa a ser proferida naquele dissídio coletivo e a convenção coletiva de trabalho 2012/2014 se referem à regulação sobre períodos distintos, sendo que o que for deliberado na sentença normativa não terá o condão de retroagir para atingir fatos pretéritos abarcados pela CCT 2012/2014.

Assim, possui o autor interesse de agir para ver declaradas nulas cláusulas de convenção coletiva 2012/2014 que regula situações jurídicas já constituídas antes da vigência da sentença normativa a ser proferida no dissídio coletivo n. 0000422-88.2014.5.17.0000.

O SINDIEFEMEIROS afirmou que o Ministério Público do Trabalho também não possui interesse processual, já que ele, Sindicato de empregados, mostrou-se favorável à exclusão das ilicitudes existentes naquele instrumento normativo.

Acontece que apesar de tal entidade Sindical ter dito que se manifestou favorável à exclusão de eventuais ilicitudes da CCT 2012/2104, em sua contestação, defende a permanência das cláusulas ora impugnadas. O mesmo se diz do Sindicato patronal.

Com efeito, rejeita-se a preliminar.

Assim, preenchidos os pressupostos de admissibilidade, **admito a presente ação anulatória de cláusulas convencionais.**

B.MÉRITO

Pretende o Ministério Público do Trabalho sejam declaradas nulas as cláusulas 4ª, alíneas "a" e "b" e parágrafos 1º, 4º e 5º, 14ª e 18ª do CCT 2012/2014.

Cada cláusula será apreciada em item separado.

a) CLÁUSULA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO (CAPUT) E ALÍNEAS "A" E "B" (ESCALA DE 12X60)

Vejamos o teor da cláusula impugnada:

CLÁUSULA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO - Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve o serviço hospitalar, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratarem ENFERMEIROS para trabalharem qualquer uma das seguintes escalas:

- a) escala de trabalho de 12 x 60;
- b) escala de trabalho de 12 x 60, com mais 3 (três) plantões mensais;
- (...)

Alega o *Parquet* que a permissão prevista na cláusula 4ª de turnos ininterruptos de revezamento em escalas de 12x60 ou 12x50, esta acrescida de três plantões para complementação da carga horária de 180 horas, em atividades insalubres e/ou atividades perigosas e/ou de risco, sem a devida autorização da autoridade competente na forma do disposto no Art.60/CLT, contraria a Constituição Federal (incisos XIII, XIV e XXII, do Art.7º e o Art.196 também da CF cc Art.59, 60 e 61/CLT e Súmula 423/TST).

Em contestação, o SINDISUL afirmou que as escalas mencionadas não violam qualquer dispositivo constitucional ou infraconstitucional, devendo prevalecer.

O SINDIENFERMEIROS, na sua peça de defesa, sustentou que a escala é reivindicação da categoria, inexistindo qualquer dispositivo legal que exija a prévia aprovação de qualquer órgão para que se realize a negociação coletiva.

À análise.

Primeiramente, mister ressaltar que a cláusula mencionada não estabelece escala de 12x50, como alegado pelo Ministério Público do Trabalho, mas somente as escalas de 12x60 simples e de 12x60 com mais três plantões mensais.

Bem. Da leitura atenta da cláusula ora combatida, não se vislumbra a

alegada disposição acerca da jornada em turnos ininterruptos de revezamento em que o trabalhador labora, dentro do mesmo mês, de manhã e de noite. Ela prevê, sim, o regime de escala de trabalho 12x60 e 12x60 com mais três plantões mensais, donde não se infere alternância de horários noturnos e diurnos.

É que o empregado que trabalha 12 horas e descansa 60 horas, necessariamente terá jornada fixa, ou seja, sempre trabalhará em um mesmo turno (vejamos: se trabalhar de 07h00 às 19h00 do dia 1º, terá folga a partir das 19h01 daquele mesmo dia até às 06h59 do dia 04 para totalizar 60 horas de descanso, iniciando nova jornada às 07h00 daquele mesmo dia).

Quanto a este regime de escala, ressalta-se que é costumeiro entre os empregados enfermeiros, conforme se deduz da análise de diversas convenções coletivas e sentenças normativas anteriores. Aliás, afigura-se-me como algo desejado pela classe trabalhadora, como se extrai do abaixo-assinado de ID n. 0903cdc.

Em outras palavras, não se pode negar que a referida cláusula é fruto da liberdade da negociação coletiva que está prevista no art. 7º, XIII e XIV, da Constituição Federal:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Assim, em princípio, deve se privilegiar essa manifestação da vontade coletiva.

Quanto à necessidade de prévia autorização dos órgãos competentes, tem-se que a cláusula em apreciação, não a exclui. Em nenhum momento a cláusula fala que a compensação de jornada se dará independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. De forma que não há falar em violação ao art. 60 da CLT.

Ademais, a meu sentir, considero essa autorização prescindível, tendo em vista que, embora os enfermeiros possam estar expostos à insalubridade, trabalhando em escalas 12x60, sua jornada tem carga horária reduzida quando comparada à jornada normal de 44 horas semanais e aproximadamente 188 horas mensais (na escala 12x60 sem plantões, o empregado trabalha um total de 120 horas mensais e na escala 12x60 com mais três plantões de 12 horas, trabalha 156 horas mensais), de tal sorte que inexistente prejuízo à saúde do trabalhador (art. 7º, XXII, da Constituição Federal).

Registre-se que considerando que a Constituição Federal autoriza, mediante negociação coletiva, a compensação de jornada (art. 7º, XIII) e a flexibilização da jornada quando se tratar de turnos de revezamento (art. 7º, XIV), não se pode acoimar de nula a cláusula impugnada.

Ante o exposto, **julga-se improcedente o pedido.**

b) CLÁUSULA QUARTA - PARÁGRAFO PRIMEIRO (DESCONTO DO DIA DE FALTA E DOS DOIS DIAS DE FOLGA SEGUINTE)

Eis a redação do parágrafo primeiro da cláusula quarta da CCT 2012/2014:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que foi contratado para trabalhar no regime de 12 x 60 e faltar terá descontado o dia de falta e os dois dias de folga seguintes que teria direito, caso não faltasse.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, é lesiva tal disposição, na medida em que o empregado perde três dias de salário, embora tenha apenas uma falta.

Bem.

Conquanto à luz do princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas, em princípio, prevaleçam sobre a legislação heterônoma estatal, elas devem observar certos critérios e limites objetivos para serem consideradas válidas e eficazes.

Na hipótese dos autos, entendo que os limites objetivos à adequação setorial negociada foram ultrapassados, na medida em que a cláusula em comento exhibe claro ato de renúncia sobre direito dos empregados, o que compromete a sistemática de concessões recíprocas que deve existir num processo negocial coletivo, mormente quando se analisa a convenção coletiva como um todo.

É que o parágrafo primeiro da cláusula quarta da CCT 2012/2014 confere às folgas relativas ao regime de escalas de 12x60 natureza de repouso semanais remunerados, e acaba descontando dos empregados, além do dia de falta, mais dois dias referentes às folgas, o que é uma impropriedade e representa manifesto prejuízo aos obreiros.

Os artigos 1º e 7º da Lei n. 605/49, prevêm que o dia de repouso semanal remunerado a que se refere o legislador é o domingo ou a folga semanal correspondente, e não todos os dias não trabalhados no regime de escala, *verbis*:

"Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas

das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº 7.415, de 09/12/1985)"

Como se pode inferir de tais dispositivos, o repouso é aquele de vinte e quatro horas concedido dentro de um módulo semanal.

Assim, no trabalho que não corresponda a seis dias consecutivos, o interregno entre uma e outra jornada não é considerado o repouso regulado pela Lei n. 605/49, mas folga compensatória.

Nessa linha de ideias, tem-se que ao invés de descontado o dia da falta e do valor relativo ao descanso semanal remunerado correspondente a apenas um dia, a norma coletiva determina o desconto do dia da falta e mais dois dias de folga, sem qualquer contrapartida significativa aos obreiros.

Saliente-se que a norma é, a meu ver, ainda mais perversa ao não esclarecer qual tipo de falta autoriza o desconto salarial, dando margem à possibilidade de se descontar o valor relativo às faltas devidamente justificadas, além dos dias de folgas correspondentes.

Com efeito, entendo que a norma em destaque é abusiva e ofensiva ao texto legal e, por isso, reputo-a inválida.

Pelo exposto, julga-se procedente o pedido para declarar a nulidade do parágrafo primeiro da cláusula quarta da CCT 2012/2014.

c) CLÁUSULA QUARTA - PARÁGRAFO QUARTO (PLANTÃO DE DOZE HORAS PARA COMPLEMENTAÇÃO DA JORNADA CONTRATADA)

Eis o que dispõe o parágrafo impugnado:

PARÁGRAFO QUARTO - Poderão outros ENFERMEIROS, mesmo que contratados sob o regime de escala de trabalho, cumprir jornada diária de 12 horas (plantão), a fim de complementação de carga horária de trabalho contratada, limitando-se a 220 (duzentos e vinte) horas.

O autor afirma que referida disposição traz prejuízo aos trabalhadores, mesmo considerando que o piso salarial é fixado por hora.

Com razão.

Esta norma autônoma também apresenta vício que a torna inválida. Explico.

A jornada em escala de 12x60 é considerada válida justamente porque, apesar do elastecimento da jornada de oito horas para doze horas, há, em retorno, um período maior de descanso, além da redução da jornada mensal consolidada.

A norma autônoma, nos moldes em que redigida, autoriza a quebra deste regime mais benéfico, desvirtuando-o, ao permitir plantões de 12 horas até o limite de 220 horas mensais para aqueles que trabalham em regime de escala.

Qual o benefício de se adotar a escala de 12x60 se o empregado pode ter que trabalhar a mesma quantidade de horas mensais que outro obreiro que cumpre a jornada consolidada? Nenhum.

Ora, se o período maior de descanso se destina a compensar a jornada de 12 horas à qual se submete o empregado, com o cumprimento de plantões extras, estes períodos de descanso serão reduzidos e, de conseguinte, não serão compensadas as 12 horas de trabalho. Enfim, neste caso, a lógica do sistema de compensação deixa de existir.

A meu ver, nem mesmo o retorno financeiro decorrente do pagamento das horas trabalhadas a mais (a CCT prevê piso salarial por hora) recompõe o desgaste físico a que estariam sujeitos os empregados nesta situação.

Assim, considerando que a norma autônoma é capaz de trazer prejuízo para a saúde e segurança do trabalhador que trabalha em escala de 12x60, deve ser declarada nula.

Ante o exposto, julga-se procedente o pedido para declarar a nulidade do parágrafo quarto da cláusula quarta da CCT 2012/2014.

d) CLÁUSULA QUARTA - PARÁGRAFO QUINTO (FERIADOS TRABALHADOS)

Eis o teor do parágrafo vergastado:

PARÁGRAFO QUINTO - Os domingos e feriados no regime de escala 12x60 não serão remunerados em dobro.

A discussão versa sobre a possibilidade de o instrumento coletivo fixar a supressão do adicional de 100% sobre o feriado trabalho nas escalas de 12x60.

Bem.

O regime de jornada 12x60, assim como a escala 12x36, exclui o pagamento, em dobro, de eventuais domingos laborados, considerando que o empregado usufrui sua folga semanal, ainda que em outro dia da semana. Este fundamento, contudo, não pode ser utilizado para o labor nos feriados, considerando que, neste caso, o trabalhador tem o direito de receber a devida contraprestação em dobro, consoante o disposto no art. 9º da Lei n. 605/49, mesmo levando em conta o gozo de maiores folgas em decorrência de sua jornada contratual no referido sistema.

Com efeito, mesmo cumprindo jornada de 12x60, o trabalhador tem o direito de receber a devida contraprestação, em dobro, pelo trabalho nos feriados.

Não se pode atribuir validade à norma coletiva que considera os feriados dias normais de trabalho, não incidindo o pagamento em dobro do trabalho prestado nesses dias, já que suprime direito indisponível do empregado estabelecido em norma de ordem pública relacionada à saúde, higiene e à segurança do trabalho, que não admite flexibilização que não seja para implementação de padrão setorial de direitos superior.

O direito previsto no art. 9º da Lei n. 605/1940, dispõe:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, **a remuneração será paga em dobro**, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Referido dispositivo é revestido de indisponibilidade absoluta, de tal sorte que não encontra suporte jurídico a norma coletiva que subtrai do empregado, sujeito ao regime de escala 12x60, o direito ao pagamento dobrado dos feriados nos quais prestou serviços.

Nesse sentido, a jurisprudência do colendo TST:

RECURSO DE REVISTA - JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE 12X36- REDUÇÃO DA HORA NOTURNA - FERIADOS LABORADOS - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - INVALIDADE. (...) Outrossim, **não se pode atribuir validade à cláusula de instrumento coletivo que considera como dias normais os feriados laborados em jornada de trabalho sob o regime 12x36 e não compensados**, porque suprime direito indisponível do empregado expressamente previsto em norma, de ordem pública, contida no art. 9º da Lei nº 605/49. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 12665320135030100 , Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015)

FERIADOS TRABALHADOS. JORNADA 12 X 36 HORAS. SÚMULA Nº 444 DO TST. NORMA COLETIVA COM PREVISÃO EXPRESSA DE QUE OS FERIADOS TRABALHADOS NÃO SERIAM PAGOS EM DOBRO. INVALIDADE. (...) No caso dos autos, o Regional consignou que a norma coletiva da categoria estabelece que os feriados laborados no regime especial 12x36 são considerados dias normais e não ensejam o pagamento em dobro. No entanto, a negociação coletiva encontra limites nos direitos indisponíveis do trabalhador assegurados em lei (artigo 9º da Lei nº 605/49). **Dessa forma, não se pode atribuir validade às normas coletivas na parte em que se ajustou a possibilidade de o reclamante deixar de receber a dobra relativa aos**

feriados laborados no regime especial de 12x36 e não compensados . Vale afirmar que a negociação coletiva, muito embora seja também objeto de tutela constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), possui limites impostos pela própria Constituição da República, que impõe o respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho bem como os direitos fundamentais assegurados também nas normas infraconstitucionais de ordem pública (...). (TST - RR: 2333-85.2011.5.03.0015, Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013)

Assim, no entendimento deste Relator, seguindo a jurisprudência majoritária, admite-se a compensação do domingo, mas os feriados laborados devem ser remunerados em dobro.

Ante o exposto, julga-se parcialmente procedente o pedido para declarar a nulidade do parágrafo quinto da cláusula quarta da CCT 2012/2014, relativamente aos feriados trabalhados.

e) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUMENTO/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Vejamos o teor da cláusula combatida:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUMENTO/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO As empresas poderão firmar acordo com seus empregados, com a finalidade de aumentar e/ou reduzir a carga horária mensal de trabalho, alterando proporcionalmente os salários, sem que esta faculdade gere direito a alegações de redução salarial e direito adquirido.

PARÁGRAFO ÚNICO -Todos os acordos de alteração de carga horária deverão ser firmados com a ciência do Sindicato obreiro.

Segundo o *Parquet*, referida cláusula é nula porque autoriza a eventual redução salarial sem chancela sindical, em afronta ao disposto no art. 7º, VI, da CF, além de excluir, de plano, eventuais alegações de redução salarial e de direito adquirido.

Em contestação, o SINDISUL afirma que a cláusula não autoriza alteração salarial, mas alteração da jornada de trabalho e modificação proporcional do salário de mútuo acordo das partes e com aval do Sindicato de empregados, sendo que não exclui direito individual do trabalhador.

À análise.

Conforme disposto no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, é direito dos trabalhadores a "irredutibilidade do salário, salvo **o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo.**"

A cláusula coletiva em exame prevê expressamente a possibilidade de haver redução de carga horária com a alteração proporcional do salário, mediante acordo entre empregado

e empregador, tudo em conformidade com a autorização constitucional. E, como se pode notar, a redução salarial prevista na convenção coletiva tem uma justificativa - a diminuição da jornada.

Assim, considerando que as cláusulas convencionais refletem a vontade das partes convenientes, bem assim a liberdade de negociação coletiva sobre a matéria, reputa-se válido o ajuste acerca da redução de jornada seguida da redução de salário.

Saliente-se que a norma coletiva exige, ainda, o acordo entre empregado e empregador para que seja reduzida a jornada com diminuição proporcional do salário, o que significa dizer que sem a anuência do empregado não poderá haver esta redução.

E mais: o acordo entre os contratantes sobre alteração de jornada deverá ser feito com a ciência do Sindicato dos empregados, o que garante que a transação seja realizada sem prejuízo ao obreiro.

Assim, considerando que a convenção coletiva de trabalho em apreciação autoriza a diminuição da jornada com a proporcional redução do salário, não há falar em ofensa ao princípio da intangibilidade salarial e do direito adquirido. Portanto, é válida a cláusula em apreço.

Julga-se improcedente o pedido.

f) CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA (CAPUT) - BANCO DE HORAS

Eis o que estabelece a cláusula em apreciação:

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

O autor sustenta que a implementação do banco de horas sem se fixar a forma de compensação/quitação das horas extras trabalhadas é inválida, mormente considerando a atividade eminentemente insalubre realizada pelos enfermeiros.

Em contestação, o SINDISUL assevera que inexistente necessidade de se detalhar os critérios pretendidos pelo *Parquet*, sendo válida a instituição do banco de horas através de negociação coletiva.

À análise.

Em primeiro lugar, releva frisar que a cláusula sob exame não exclui a necessidade de licença prévia para a implantação de banco de horas. Embora as empresas ligadas ao

SINDISUL estejam autorizadas, por convenção coletiva, a implementar o banco de horas, isto não significa que estejam livres de atender às exigências legais, tais como aquela prevista no art. 60 da CLT.

Apesar de genérica a cláusula debatida, ela faz referência ao art. 6º da Lei n. 9.601/1998, além de estabelecer o prazo máximo de compensação das horas extras, de maneira que é fácil extrair a forma pela qual o banco de horas deve ser praticado: o excesso de horas de um dia limitado à 10 horas diárias, deve ser compensado no período máximo de um ano. As horas excedentes devem ser pagas com adicional e reflexos.

Obviamente que, a cláusula convencional, ao fazer alusão ao artigo art. 6º da Lei n. 9.601/1998 que, por sua vez, remete à análise do art. 59 da CLT, está estabelecendo que o banco de horas aplica-se apenas aos empregados que executam jornada normal consolidada, e não àqueles trabalhadores que realizam a escala 12x60.

Portanto, como se pode ver, apesar de à primeira vista parecer vaga a cláusula convencional, de sua leitura atenta é possível inferir quais empregados podem participar do banco de horas e a forma de compensação das horas extras trabalhadas, de maneira que não se vislumbra nela qualquer ilegalidade.

Com efeito, julga-se improcedente o pedido.

g) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requeru o réu SINDIENFERMEIROS a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios.

À análise.

Considerando que a presente lide não decorre de relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência, nos termos do art. 5º da IN-27/TST.

Ademais, conforme o item III da Súmula 219 do TST, conferida pela Resolução 174/2011, "*são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego*".

No caso, verifica-se a ocorrência de sucumbência recíproca, de maneira que deve ser observado o disposto no art. 21 do CPC, que assim estabelece:

"Se cada litigante for em parte vencedor e vencido, serão recíproca e proporcionalmente distribuídos e compensados entre eles, os honorários e as despesas".

Considerando que o autor e ré foram vencedores e vencidos na mesma proporção, ficam compensados os honorários advocatícios, motivo pelo qual não é devida qualquer condenação a esse título.

Improcede o requerimento.

h) PEDIDO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA FORMULADO PELO RÉU SINDIENFERMEIROS

O réu SINDIENFERMEIROS requereu lhe seja concedido o benefício da assistência judiciária gratuita argumentando que o Sindicato goza de presunção de carência de recursos e que está atravessando dificuldades financeiras, não podendo arcar com despesas processuais e pagamento de custas.

Examina-se.

Como se sabe, o artigo 5.º, inciso LXXIV da Constituição Federal prevê que "é dever do Estado prestar assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos".

O direito à assistência judiciária gratuita e integral é garantia de toda pessoa, constando expressamente na Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seu artigo VIII, abaixo transcrito:

Artigo VIII Toda pessoa tem o direito de receber dos Tribunais nacionais competentes recurso efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela Constituição ou pela lei.

A assistência judiciária gratuita e integral ao hipossuficiente que comprovar tal fato constitui-se, portanto, direito de qualquer pessoa, uma vez que alcançou o nível de garantia constitucional, conforme o artigo 5.º, inciso LXXIV da Carta Magna.

A comprovação de insuficiência econômica, segundo entendimento predominante do Colendo TST, dá-se mediante simples declaração do declarante ou seu advogado nesse sentido, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. O entendimento predominante desta Corte, sedimentado na Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, é no sentido de que a simples declaração do declarante ou de seu advogado é suficiente para configurar a

situação econômica do empregado. Recurso de revista conhecido e provido (Processo: RR - 7100-79.2002.5.02.0252 Data de Julgamento: 22/10/2008, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma).

Ressalta-se que, no caso em que a entidade sindical atua na condição de substituta processual, compreende-se que o requisito da insuficiência financeira encontra-se atendido, seja porque a substituição configura um plus perante à simples assistência sindical, seja pela circunstância de a hipossuficiência ser presumida nessas situações, bastando o mero pedido ou a mera afirmação da necessidade da concessão do citado benefício para o seu deferimento, dispensando as provas materiais a respeito da condição econômica do autor.

Sendo assim, concedo ao SINDIENFERMEIROS os benefícios da assistência judiciária gratuita.

Em razão da sucumbência recíproca (art. 3º, §3º, da IN 27 do c. TST), fixa-se custas de R\$1.000,00 (mil reais) sobre o valor da causa de R\$ 50.000,00 (cem mil reais), pro-rata, dispensado o Ministério Público do Trabalho e o réu SINDIENFERMEIROS de seu recolhimento.

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

por unanimidade, após rejeitar as preliminares de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, de ausência de interesse de agir porque expirado o prazo de vigência da convenção coletiva do trabalho e de ausência de interesse de agir pela existência de dissídio coletivo que trata da matéria, admitir a ação anulatória de cláusulas de convenção coletiva de trabalho.

No mérito, por maioria, julgar parcialmente procedentes os pedidos para declarar a nulidade: dos parágrafos primeiro e quarto da cláusula quarta, do parágrafo quinto da cláusula quarta, apenas relativamente aos feriados trabalhados; e das cláusulas décima quarta e décima oitava da CCT 2012/2014. Por unanimidade, julgar improcedente o requerimento do réu SINDIENFERMEIROS de condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios. Por maioria, conceder o benefício da assistência judiciária gratuita ao réu SINDIENFERMEIROS.

Custas de R\$1.000,00 (mil reais) sobre o valor da causa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), pro-rata, dispensado o Ministério Público do Trabalho e o réu SINDIENFERMEIROS de seu recolhimento.

Vencidos, quanto à nulidade do caput e alíneas "a" e "b" da cláusula quarta, os Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Carlos Henrique Bezerra Leite; quanto à nulidade da cláusula décima quarta, o Desembargador Lino Faria Petelinkar e, quanto à nulidade da cláusula décima oitava, os Desembargadores Lino Faria Petelinkar, Claudia Cardoso de Souza e Marcello Maciel Mancilha, e, no tocante à assistência judiciária gratuita, a Juíza convocada Sônia das Dores Dionísio.

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

LINO FARIA PETELINKAR
Desembargador Relator

VOTOS