



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região

Dissídio Coletivo **0024687-13.2024.5.24.0000**

Relator: TOMAS BAWDEN DE CASTRO SILVA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/07/2024

Valor da causa: R\$ 5.000,00

Partes:

SUSCITANTE: SIND DOS TRABALHADORES NAS AREAS DE ENFERMAGEM DO MS
ADVOGADO: OLÍVIA MARIA MOREIRA BRANDÃO

SUSCITADO: SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE
SAUDE DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ADVOGADO: ROSELY COELHO SCANDOLA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

PROCESSO N. 0024687-13.2024.5.24.0000-DC

A C Ó R D ã O

TRIBUNAL PLENO

Relator : Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva

Suscitante : SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Advogada : Olívia Maria Moreira Brandão

Suscitado : SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Advogada : Rosely Coelho Scandola

Custos Legis : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA. REAJUSTE SALARIAL. PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA. Ante o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 611-A, §1º c/c art. 8º, §3º, ambos da CLT), a reposição salarial a ser fixada por sentença normativa fica restrita à reposição da perda inflacionária do período, buscando preservar ao menos eventual ganho econômico conquistado em data-base anterior, haja vista que não cabe ao Poder Judiciário conceder aumento real à categoria, intento que só pode ser alcançado mediante negociação coletiva.

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica suscitado pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL** em face do **SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**, objetivando a fixação de reajuste salarial, a implementação de piso salarial, e a manutenção de determinadas condições de trabalho, conforme especificado nas cláusulas que elencou.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Juntou documentos.

Pleiteou, por fim, a concessão dos benefícios da justiça gratuita.



Assinado eletronicamente por: TOMAS BAWDEN DE CASTRO SILVA - 05/03/2025 18:17:10 - 893083b
<https://pje.trt24.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24110509181623200000011799272>
Número do processo: 0024687-13.2024.5.24.0000
Número do documento: 24110509181623200000011799272

ID. 893083b - Pág. 1

O suscitado apresentou contestação, alegando, preliminarmente, a ausência de comum acordo, a ausência de documentos essenciais ao deslinde da controvérsia, a ausência de quórum legal para instauração da instância, a ilegitimidade ativa do suscitante. Quanto ao mérito, discordou das cláusulas propostas, apresentando suas respectivas justificativas (ID. 8b3d746).

Frustrada a tentativa de conciliação realizada em audiência ocorrida em 13.08.2024 (ID. 7f8422f).

Impugnação à contestação apresentada pelo suscitante nos autos (ID. a626ec2).

O Ministério Público do Trabalho, em parecer de lavra da Exma. Procuradora-Chefe do Trabalho Cândice Gabriela Arosio, opinou pela rejeição das preliminares apresentadas pelo suscitado, admissibilidade do dissídio coletivo e, no mérito, pela fixação de sentença normativa de acordo com as cláusulas sugeridas em cada um dos tópicos respectivos (ID. d8a40be).

É o relatório.

V O T O

1 - ADMISSIBILIDADE

1.1 - ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO

Preliminarmente, em sede de contestação, o suscitado afirma que, consoante art. 114, §2º, da Constituição Federal, somente poderá haver o ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo entre as partes e que, no presente caso, não houve concordância entre as partes para que houvesse a instauração do presente dissídio coletivo de natureza econômica.

Pleiteia, assim, a extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV, CPC (ID. 8b3d746 - Pág. 1-11).

Passo a analisar.

O artigo 114, §2º, da Constituição Federal prevê como pressuposto processual o comum acordo entre as partes para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, hipótese dos autos.

E, consoante tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 1.002.295 (Tema 841 de Repercussão Geral), "*É constitucional a exigência de comum*



acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004" (Relator Min. Marco Aurélio, decisão publicada no DJe de 13.10.2020).

É de se destacar que o comum acordo exigido pela norma constitucional para o ajuizamento de dissídio coletivo não precisa ser expresso, ocorrendo também em sua forma tácita, senão vejamos o seguinte julgado do Eg. Tribunal Superior do Trabalho:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RECURSO ORDINÁRIO. FALTA DO MÚTUO ACORDO. ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, estabeleceu-se novo requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, qual seja, que haja comum acordo entre as partes. Trata-se de requisito constitucional para instauração do dissídio coletivo e diz respeito à admissibilidade do processo. A expressão "comum acordo", de que trata o mencionado dispositivo constitucional, não significa, necessariamente, petição conjunta das partes, expressando concordância com o ajuizamento da ação coletiva, mas a não oposição da parte, antes ou após a sua propositura, que se pode caracterizar de modo expresso ou tácito, conforme a sua explícita manifestação ou o seu silêncio. No caso dos autos, houve a recusa expressa quanto à instauração do dissídio coletivo, a qual foi feita em momento oportuno, o que resulta na extinção do processo, sem resolução de mérito, ante a falta de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST - ROT: 0000119-87.2019.5.21.0000, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 10/04/2023, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 20/04/2023 - grifado)

No caso em tela, após as tentativas de negociação frustradas entre as partes, o suscitante informou ao suscitado, através do Ofício n. 050/JURÍDICO/SIEMS/2024, que acaso não houvesse resposta dos associados deste no prazo estipulado, o silêncio seria interpretado como concordância tácita à instauração de instância, não havendo documento nos autos que comprove que o suscitado ofertou a respectiva resposta ou se opôs ao ajuizamento do respectivo dissídio coletivo (ID. 98fa805).

De igual forma, na audiência realizada, o suscitado, além de não haver expressado sua discordância com a instauração da instância, ainda se mostrou disposto à negociação com o suscitante em relação à norma coletiva em debate (ID. 7f8422f), revelando, assim, de forma tácita, o comum acordo exigido pela norma constitucional.

Diante do exposto, rejeito a preliminar arguida.

1.2 - DOS DOCUMENTOS ESSENCIAIS AO DESLINDE DA CONTROVÉRSIA



O suscitado alega que o dissídio coletivo deve ser liminarmente extinto, porquanto o suscitante deixou de juntar documentos essenciais ao deslinde da controvérsia, tais como edital da assembléia e ata da aprovação da pauta reivindicada pela categoria, listas de presenças, dentre outros (ID. 8b3d746 - Pág. 11-14; Pág. 20-24).

Aprecio.

De plano, infere-se que a preliminar suscitada deve ser rejeitada.

Denota-se que o suscitante colacionou aos autos os documentos necessários à apreciação da demanda, tais como o edital de convocação da categoria para assembleia e a respectiva ata (IDs. 6073ccc e 6ec0f13), as listas de assinaturas dos trabalhadores presentes e votantes em assembleia (IDs. 6ec0f13 e 6887019) e, por fim, o ofício enviado ao suscitado com a pauta de reivindicações (ID. 87b231f).

Rejeito.

1.3 - LEGITIMIDADE ATIVA DA ENTIDADE SINDICAL - QUÓRUM LEGAL PARA INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA

Sustenta a entidade sindical suscitada que o suscitante é parte ilegítima para a propositura do dissídio, porquanto o quórum legal exigido para deliberação acerca da instauração de instância não restou atendido, além de não haver sido apresentadas as listas dos associados presentes que comprovariam o conteúdo das atas das assembleias porventura realizadas, o que impossibilita a aferição quanto à representatividade da entidade sindical.

Pleiteia, por tais motivos, a extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, VI, CPC (ID. 8b3d746 - Pág. 14-20).

Pois bem.

O Estatuto Social do suscitante dispõe, em seus artigos 19 e 21, que a assembleia deve ser convocada pelo Presidente em exercício do Sindicato, mediante edital publicado em jornal de circulação estadual na base territorial do sindicato ou no Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul, pelo menos uma vez, com antecedência mínima de 03 (três) dias da sua realização (ID. dcee9b2 - Pág. 1).

No caso em tela, constata-se que houve publicação de edital de convocação de assembleia geral na data de 27.10.2023 no Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do



Sul (ID. 6073ccc), sendo estas realizadas de maneira itinerante no período de 01.11.2023 a 13.02.2024 (ID. 6ec0f13), de modo que reputo respeitado o prazo de antecedência previsto no Estatuto do sindicato suscitante.

Denota-se, ainda, que restou consignado na ata das assembleias realizadas que os trabalhadores "*concedem ao Sindicato a autorização para representá-los e amplos poderes para realizar e fechar o acordo ou propor dissídio coletivo caso necessário*" (ID. 6ec0f13 - Pág. 3-4), sendo colacionadas aos autos as listas que comprovam a participação de diversos trabalhadores, com declaração expressa da concordância com as deliberações adotadas na assembleia (ID. 6ec0f13 - Pág. 22 e seguintes).

Como bem pontuado pelo MPT em seu parecer, as listas de presenças contaram com a assinatura de mais de 500 trabalhadores, contendo seus nomes, documentos e o período de realização das assembleias itinerantes, com a declaração expressa e unânime de cada um deles da concordância com as deliberações adotadas.

Ademais, a parte final do art. 859 da CLT permite a aprovação da assembleia pela aquiescência de apenas 2/3 dos presentes, o que restou atendido, pelo que não há que se falar em ausência de quórum legal para instauração da instância e ilegitimidade *ad causam* e *ad processum* por parte da entidade sindical.

Diante de todo o exposto, e pelos motivos acima apresentados, rejeito a preliminar arguida pelo suscitado e, satisfeitas as condições da ação e pressupostos processuais, passo ao exame do mérito do dissídio coletivo.

2 - MÉRITO

2.1 - CLÁUSULAS SEM DIVERGÊNCIA

Inicialmente, destaca-se que, provavelmente por um erro material quando de sua celebração, as partes deixaram de incluir a Cláusula 25ª na Convenção Coletiva de Trabalho 2023 /2024, e novamente nas cláusulas propostas para o presente dissídio coletivo, de modo que a Cláusula 24ª restou imediatamente seguida pela Cláusula 26ª na petição inicial apresentada.

Destarte, e para fins de corrigir o erro material existente, as cláusulas da presente sentença normativa serão renumeradas em ordem sequencial após a Cláusula 24ª, devendo ser consideradas as matérias nestas veiculadas, e não a ordem numérica atribuída pela entidade sindical suscitante.



Desta forma, seguem abaixo as cláusulas que não foram objeto de divergência entre as partes:

2ª (ABRANGÊNCIA); 5ª (MULTA PELO ATRASO DE PAGAMENTO); 6ª (COMPROVANTE DE PAGAMENTO); 9ª (ADICIONAL NOTURNO); 10ª (ADICIONAL DE INSALUBRIDADE); 11ª (ALIMENTAÇÃO GRATUITA); 12ª (AUXÍLIO FUNERAL); 15ª (ACOMODAÇÃO HOSPITALAR); 17ª (CONTRATO DE TRABALHO PARCIAL); 18ª (VERBAS RESCISÓRIAS); 19ª (SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL); 20ª (ESTABILIDADE AOS ACIDENTADOS); 21ª (GARANTIA DO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA); 22ª (GARANTIA AOS EMPREGADOS ESTUDANTES); 24ª (BANCO DE HORAS); 25ª (FÉRIAS E ABONO DE FÉRIAS); 26ª (FALTAS JUSTIFICADAS); 27ª (AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS); 28ª (ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO); 29ª (UNIFORME); 30ª (EXAMES MÉDICOS); 31ª (ATESTADO MÉDICO); 32ª (ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO); 33ª (DESCONTO ASSISTENCIAL); 34ª (CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA); 35ª (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL APÓS FECHAMENTO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO); 36ª (PAGAMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL); 37ª (QUADRO DE AVISOS); 38ª (MULTA POR DESCUMPRIMENTO); 40ª (RELAÇÃO DE EMPREGADOS); 43ª (DAS AÇÕES DE CUMPRIMENTO).

Assevera-se que, como bem pontuado pelo MPT em seu parecer, embora o suscitado afirme em sua contestação que se oporia a determinadas cláusulas, tem-se que este se opõe a uma ou outra suposta redação, eis que, logo posteriormente, concorda com a manutenção do que fora convencionado pelas partes na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.

Destarte, considerando que tais cláusulas se tratam de mera reprodução daquelas anteriormente previstas em norma coletiva anterior (ID. 7980b36), tem-se que, ante o princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, §2º, CF), bem como diante da aquiescência da entidade sindical suscitada, ficam estas deferidas, devendo apenas haver a substituição, nas cláusulas em que mencionada, da expressão "Convenção Coletiva de Trabalho" por "Sentença Normativa".

2.2 - CLÁUSULAS COM DIVERGÊNCIA

2.2.1 - CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O suscitante pretende que a vigência da norma coletiva de trabalho corresponda ao período de 01.05.2024 a 30.04.2025, com data-base da categoria estipulada em 1º de maio (ID. bd968d5- Pág. 17).

O suscitado defende a impossibilidade de manutenção de referida data-base, porquanto não cumprido o disposto no §3º do art. 616 da CLT. Pleiteia, assim, que a data-base corresponda à data de trânsito em julgado da sentença normativa (ID. 21bf0fc - Pág. 22-23).

Pois bem.



O suscitante foi intimado na data de 24.06.2024 do acórdão proferido nos autos do Protesto Judicial n. 0024437-77.2024.5.24.0000 - o qual admitiu o protesto e deferiu o pedido para manter a data-base da categoria profissional em 1º de maio -, sendo o presente dissídio coletivo ajuizado em 25.07.2024, dentro, portanto, do prazo de 30 (trinta) dias úteis estipulado no §2º do artigo 240 do RITST.

Deverá ser mantida, portanto, a data-base em 1º de maio, estipulando-se o início da vigência da presente sentença normativa a partir do dia imediato ao término do termo final da CCT outrora em vigor, qual seja, dia 1º de maio de 2024.

Já no tocante ao termo final de vigência da sentença normativa, tem-se que esta apenas será revogada, expressa ou tacitamente, com a superveniência de nova sentença normativa, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, respeitado o prazo máximo legal de 04 (quatro) anos de vigência, nos termos do Precedente Normativo n. 120 do E. Tribunal Superior do Trabalho.

Diante de todo o exposto, fica a cláusula assim redigida:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A data-base da categoria corresponde ao dia 1º de maio, iniciando-se a vigência da presente sentença normativa em 01.05.2024.

Cessará a vigência da sentença normativa a superveniência de novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo de trabalho) que a revoque expressa ou tacitamente, respeitando-se, contudo, o limite de 04 anos.

Defiro parcialmente a cláusula.

2.2.2 - CLAÚSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL 2024 - PISO SALARIAL LEI 14.434/22

O suscitante, em sua petição inicial, pleiteia reajuste salarial equivalente a 5,56%, calculados sobre os salários de Maio de 2023, os quais seriam pagos a partir de Maio de 2024.

Ademais, com fundamento na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 7.222, e diante da ausência de piso salarial regionalizado da categoria de enfermagem em Mato Grosso do Sul, pretende que os hospitais e estabelecimentos de saúde abrangidos pela norma coletiva procedam à implantação do piso salarial nos termos da Lei 14.434/2022, que poderia ser realizada de forma escalonada, a partir de Junho de 2024 até Dezembro de 2024 (ID. bd968d5 - Pág. 19-38).

O suscitado discorda do reajuste pretendido, afirmando não ser este possível devido à insustentável situação financeira que aflige a classe hospitalar.



Por este motivo, propõe que não haja concessão de reajuste, tendo em vista que a implementação do piso regional até outubro de 2024 já acarreta reajuste tanto no salário do enfermeiro, quanto no do técnico e do auxiliar, devendo o próximo reajuste se dar na data-base de maio de 2025 (ID. 8b3d746 - Pág. 44-59).

Passo a analisar.

A reposição salarial a ser fixada por sentença normativa é restrita à reposição da perda inflacionária do período, buscando preservar ao menos eventual ganho econômico conquistado em data-base anterior, haja vista que não cabe ao Poder Judiciário conceder aumento real à categoria, intento que só pode ser alcançado mediante negociação coletiva.

Neste caso, consoante dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o INPC acumulado entre maio/2023 a abril/2024, período de 12 meses anteriores à data-base da categoria, foi de 3,23% (três vírgula vinte e três por cento), percentual este que deverá ser utilizado para fins de reajuste salarial, abrangendo tanto os trabalhadores de entidades privadas quanto aqueles das entidades filantrópicas.

Ademais, como bem pontuado pelo Ministério Público do Trabalho em seu parecer (ID. 765519a - Pág. 17):

"Por se tratar de reajuste em sentido estrito e de, em razão de imposição legal (art. 2º, § 1º, da CLT), as entidades sem fins lucrativos também se equipararem ao empregador, o referido reajuste beneficia tanto os trabalhadores das entidades filantrópicas quanto os das entidades privadas.

O reajuste incidirá a partir dos salários-base referentes à competência maio de 2024, inclusive, calculado sobre os salários-base pagos em abril de 2024, deduzindo-se os reajustes já espontaneamente concedidos.

Por fim, por se tratar de direito que usualmente é concedido nos instrumentos normativos anteriores, bem como por incidir a partir da competência de maio de 2024 (o que acumula um passivo de apenas 5 ou 6 folhas de pagamento até a data estimada da prolação da sentença normativa), o retroativo acumulado do reajuste deve ser pago em parcela única, na folha subsequente à prolação da sentença normativa."

Já no tocante à implementação do piso salarial, algumas ponderações se mostram necessárias.

Como é sabido, a Lei n. 14.434, de 04.08.2022, instituiu o piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de Enfermagem e da Parteira, através do acréscimo dos artigos 15-A, 15-B e 15-C à Lei n. 7.498/86, sendo este fixado no valor de R\$ 4.750,00 para os Enfermeiros, 70% deste valor para os Técnicos de Enfermagem e 50% deste valor para os Auxiliares de Enfermagem e Parteiras.



Apenas 03 (três) dias após a sua publicação e entrada em vigor, a Lei n. 14.434/22 foi questionada perante o Supremo Tribunal Federal através da ADI n. 7.222, ajuizada pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços (CNSaúde).

Inicialmente, em 19.09.2022, o Supremo Tribunal Federal havia referendado medida liminar proferida pelo Ministro Relator Luís Roberto Barroso para suspender os efeitos da Lei n. 14.434/2022.

Contudo, posteriormente, em 03.07.2023, o Plenário do STF, por 8 votos a 2, referendou, na ADI 7.222, a decisão proferida em 15.05.2023 pelo Ministro Relator Luís Roberto Barroso, que revogou parcialmente a medida cautelar anteriormente concedida, sendo restabelecidos, assim, os efeitos da Lei n. 14.434/2022, à exceção da expressão "acordos, contratos e convenções coletivas" (art. 2º, § 2º).

Diante de tal medida, houve a implementação do piso salarial nacional instituído pela Lei n. 14.434/2022, nos seguintes termos:

*"Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Virtual, por 8 votos a 2, em referendar a decisão de 15.05.2023, que revogou parcialmente a medida cautelar, acrescida de complementação, a fim de que sejam restabelecidos os efeitos da Lei nº 14.434/2022, à exceção da expressão acordos, contratos e convenções coletivas (art. 2º, § 2º), com a implementação do piso salarial nacional por ela instituído nos seguintes termos: (i) em relação aos servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais (art. 15-B da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial nacional deve ocorrer na forma prevista na Lei nº 14.434/2022; (ii) em relação aos servidores públicos dos Estados, Distrito Federal, Municípios e de suas autarquias e fundações (art. 15-C da Lei nº 7.498/1986), **bem como aos profissionais contratados por entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% de seus pacientes pelo SUS (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986):** a) a implementação da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional deve ocorrer na extensão do quanto disponibilizado, a título de assistência financeira complementar, pelo orçamento da União (art. 198, §§ 14 e 15, da CF, com redação dada pela EC nº 127/2022); **b) eventual insuficiência da assistência financeira complementar mencionada no item (ii.a) instaura o dever da União de providenciar crédito suplementar, cuja fonte de abertura serão recursos provenientes do cancelamento, total ou parcial, de dotações tais como aquelas destinadas ao pagamento de emendas parlamentares individuais ao projeto de lei orçamentária destinadas a ações e serviços públicos de saúde (art. 166, § 9º, da CF) ou direcionadas às demais emendas parlamentares (inclusive de Relator-Geral do Orçamento). Não sendo tomada tal providência, não será exigível o pagamento por parte dos entes referidos no item (ii);** c) uma vez disponibilizados os recursos financeiros suficientes, o pagamento do piso salarial deve ser proporcional nos casos de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber. Pelo voto médio, referendar também o seguinte item da decisão: **(iii) em relação aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial nacional deverá ser precedida de negociação coletiva entre as partes, como exigência procedimental imprescindível, levando em conta a preocupação com demissões em massa ou prejuízos para os serviços de saúde. Não havendo acordo, incidirá a Lei nº 14.434/2022, desde que decorrido o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação da ata deste julgamento [...]** Quanto aos efeitos da presente decisão, em relação aos profissionais referidos nos itens (i) e (ii), eles se produzem na forma da Portaria GM/MS nº 597, de 12 de maio de 2023, vencidos os Ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Tudo nos termos do voto conjunto do Ministro Luís Roberto Barroso (Relator) e do Ministro*



Gilmar Mendes. Proclamação realizada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, Vice-Presidente no exercício da Presidência." (destacado)

E, finalmente, em 19.12.2023, a Suprema Corte julgou os embargos de declaração opostos pelo Senado Federal, pela CNSaúde e pela Advocacia-Geral da União, acolhendo-os parcialmente, com efeitos modificativos, nos seguintes termos do voto vencedor do Ministro Dias Toffoli:

"Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em sessão virtual do Plenário de 8 a 18/12/23, na conformidade da ata do julgamento e nos termos do voto do Ministro Dias Toffoli, redator do acórdão, por maioria de votos, vencidos parcialmente os Ministros Roberto Barroso, Presidente e Relator, Edson Fachin, Cármen Lúcia e André Mendonça, em acolher parcialmente os embargos de declaração opostos pelo Senado Federal, pela CNSaúde e pela Advocacia-Geral da União, com efeitos modificativos, a fim de que: 1) seja alterado o item (iii) e acrescentado o item (iv) ao acórdão embargado, nos seguintes termos: **(iii) em relação aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso salarial deve ocorrer de forma regionalizada, mediante negociação coletiva realizada nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas-base, devendo prevalecer o negociado sobre o legislado, tendo em vista a preocupação com eventuais demissões e o caráter essencial do serviço de saúde. Sendo frustrada a negociação coletiva, caberá dissídio coletivo, de comum acordo (art. 114, § 2º, da CF/88) ou, independentemente desse, em caso de paralisação momentânea dos serviços promovida por qualquer das partes (art. 114, § 3º, da CF/88).** A composição do conflito pelos tribunais do trabalho será pautada pela primazia da manutenção dos empregos e da qualidade no atendimento de pacientes, respeitada a realidade econômica de cada região. **(iv) o piso salarial se refere à remuneração global, e não ao vencimento-base, correspondendo ao valor mínimo a ser pago em função da jornada de trabalho completa (art. 7º, inciso XIII, da CF/88), podendo a remuneração ser reduzida proporcionalmente no caso de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais;** 2) seja sanado o erro material constante do acórdão embargado relativamente aos itens 4 e 5 da ementa do voto conjunto lançado na sessão virtual de 16 a 23/6/23; e 3) seja julgada prejudicada a análise da questão de ordem suscitada pela Confederação Nacional da Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços CNSaúde. Por fim, acordam os Ministros em não acolher os demais embargos declaratórios." (destacado)

Pois bem.

Denota-se, ante a decisão proferida pelo STF, que, em relação às entidades privadas, houve a implementação do piso salarial nacional instituído pela Lei n. 14.434/2022, para os salários relativos ao período trabalhado a partir de 01º.07.2023, o qual somente não irá prevalecer caso o reajuste pelo INPC acumulado do período seja mais vantajoso aos trabalhadores.

O suscitado, por sua vez, não apresentou documentos nos autos, notadamente contábeis e financeiros, hábeis a comprovar a inviabilidade da implementação do piso nacional pelas entidades privadas abrangidas pela norma coletiva, não restando demonstrado, assim, que a medida poderá acarretar a demissão dos trabalhadores e/ou prejuízo à população atendida.

Por fim, no que se refere às entidades filantrópicas abrangidas pela representação sindical, o pagamento da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional ficou condicionado à assistência financeira complementar da União, sendo os critérios e parâmetros desta estabelecidos nos atos normativos do Ministério da Saúde



redigida:

Diante de todos os fundamentos acima apresentados, fica a cláusula assim

"CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL 2024 - PISO SALARIAL LEI 14.434/22

REAJUSTE SALARIAL:

Os hospitais e demais estabelecimentos de saúde - sejam entidades privadas, sejam hospitais filantrópicos - abrangidos pela presente Sentença Normativa concederão, a título de reajuste salarial, o equivalente a 3,2% (três vírgula dois por cento), a partir da competência Maio de 2024.

§ Primeiro: O reajuste será aplicado sobre o salário praticado em Abril de 2024.

§ Segundo: Eventuais reajustes concedidos espontaneamente serão compensados.

§ Terceiro: O retroativo acumulado da diferença do reajuste espontaneamente concedido com o determinado nesta sentença deve ser pago em parcela única, na folha subsequente à prolação da sentença normativa.

§ Quarto: Os abonos concedidos nas CCTs anteriores continuarão sendo pagos, em destaque e separados, sem incidência de encargos sociais ou vantagens pessoais e demais reflexos, sem incorporação ao salário-base

IMPLEMENTAÇÃO DO PISO SALARIAL:

- ENTIDADES PRIVADAS

É devida a implementação dos valores constantes na Lei n. 14.434/2022, devendo a remuneração global perfazer os montantes de R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais) para os enfermeiros; R\$ 3.325,00 (três mil, trezentos e vinte e cinco reais) para os técnicos de enfermagem e R\$ 2.375,00 (dois mil, trezentos e setenta e cinco reais) para os auxiliares de enfermagem, respeitada a proporcionalidade da jornada e sem prejuízo da concessão de reajuste salarial.

§ Primeiro: A primeira parcela da implementação ocorrerá a partir da competência novembro 2024, quando deverá ser pago o montante de 50% da diferença entre a remuneração do trabalhador e o piso nacional salarial acima.

§ Segundo: A segunda e última parcela da implementação ocorrerá a partir da competência maio 2025, quando deverá ser pago o montante de 100% da diferença entre a remuneração do trabalhador e o piso nacional salarial acima.

§ Terceiro: Computam-se na remuneração global, para o cálculo do piso salarial, o vencimento básico, acrescido das vantagens pecuniárias, gerais, permanentes, e habituais, excluindo-se, por outro lado, as parcelas indenizatórias e as vantagens pecuniárias variáveis, individuais, pessoais ou transitórias.

§ Quarto: A implementação do piso salarial não implicará na redução de eventual remuneração individualmente percebida pelo trabalhador superior ao piso, nem prejudicará reajustes supervenientes.

- ENTIDADES FILANTRÓPICAS

A implementação dos valores constantes na Lei n. 14.434/2022 é efetivada nos termos estabelecidos nos atos normativos editados pelo Ministério da Saúde."

Defiro parcialmente a cláusula proposta pelo suscitante.

2.2.3 - CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL



O suscitante pretende que a cláusula referente ao adiantamento salarial permaneça com a mesma redação atribuída na norma coletiva anterior (ID. bd968d5 - Pág. 38-39).

O suscitado, por sua vez, pede a exclusão da cláusula, por ausência de previsão legal (ID. 8b3d746 - Pág. 60).

Pois bem.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada mediante autocomposição das partes.

Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Diante do exposto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Em substituição ao adiantamento salarial será utilizado o cartão convenio disponibilizado pelo sindicato laboral, no valor correspondente até 30% do salário base.

§ Primeiro: *Obriga-se o empregador, a efetuar o desconto do valor do cartão convenio utilizado, da folha de pagamento dos colaboradores no mês de sua utilização.*

§ Segundo: *O Sindicato Laboral se responsabilizará pelo encaminhamento do boleto dos valores correspondentes ao Convênio utilizado, devidamente assinado e em papel timbrado da entidade sindical.*

§ Terceiro: *A empregadora deverá repassar ao Sindicato Laboral o recibo de quitação do boleto dos convênios utilizados pelos empregados até o dia 20 de cada mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor envolvido."*

Defiro a cláusula.

2.2.4 - CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

E FERIADOS

O suscitante pretende que a cláusula referente às horas extras e feriados permaneça com a mesma redação atribuída na norma coletiva anterior (ID. bd968d5 - Pág. 40-41).

O suscitado impugna especificamente a cláusula, afirmando haver a necessidade de redução do percentual das horas extras, atualmente de 100%, para 85% (ID. 8b3d746 - Pág. 61-62).



Analiso.

A matéria possui regramento legislativo específico, motivo pelo qual, por se tratar de assunto próprio à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, este é considerado inofensivo ao poder normativo, devendo haver, portanto, ante a discordância das partes, a reprodução do mesmo teor daquele anteriormente fixado na norma coletiva anterior.

Fica, portanto, assim redigida a cláusula:

"CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E FERIADOS

As empresas pagarão com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, todas as primeiras duas horas extras trabalhadas, sendo que as demais serão calculadas com 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Para o Trabalho realizado aos domingos ou feriados serão remunerados em dobro exceto os da escala de revezamento (Jornada de 12x36), que já estão contemplados no pagamento de salário mensal, inclusive os DSRs, consoante preceitua a nova legislação trabalhista em vigor.

§ Primeiro: Ressalvada a escala de revezamento 12x36, as horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, serão compensadas em até seis meses da sua prestação, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), as duas primeiras e as demais 100% (cem por cento) sendo certo que os domingos e feriados já se encontram contemplados na jornada de 12x36.

§ Segundo: Nas jornadas de 6x18 e de 8.00 horas serão devidos o pagamento dos feriados nacionais, estaduais, municipais, estipulados por lei, podendo ser compensados com folga ou em pagamento pecuniário quando não ocorrer a folga compensatória.

OS FERIADOS SÃO OS SEGUINTE: NACIONAIS - primeiro de janeiro, sexta-feira santa, vinte e um de abril, primeiro de maio, corpus christi, sete de setembro, doze de outubro, dois de novembro, quinze de novembro, vinte e cinco de dezembro, **MUNICIPAL** - vinte e seis de agosto e treze de junho, aqueles expressamente previstos na lei municipal do local da prestação de serviço e **ESTADUAL** - onze de outubro."

Defiro a cláusula.

2.2.5 - CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O suscitante pretende que a cláusula referente ao adicional por tempo de serviço permaneça com a mesma redação atribuída na norma coletiva anterior (ID. bd968d5 - Pág. 41-42).

O suscitado, por sua vez, pede a exclusão da cláusula, por ausência de previsão legal (ID. 8b3d746 - Pág. 63).

Aprecio.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada mediante autocomposição das partes.

Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte



final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Diante do exposto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Estabelecem as partes que o adicional de tempo de serviço será pago até a data base e constante das folhas de pagamento ficará congelado com relação ao tempo adquirido, devendo ser reajustado no caso de reajuste salarial, ficando as empresas isentas de conceder tal benefício aos empregados admitidos na empresa após a data base, e aos que não completaram 01 (um) ano de casa até a data base da categoria. Referido adicional deverá constar e, separado do salário base, evitando-se com isso ferir-se o princípio da isonomia e equiparação salarial, já que se trata de vantagem pessoal. Uma vez fixado e destacado o percentual relativo ao tempo de serviço, o mesmo incidirá sobre o salário base, bem assim sobre as reposições que este salário base vier a sofrer."

Defiro a cláusula.

**2.2.6 - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE OU
AUXÍLIO-CRECHE**

O suscitante pretende a manutenção de cláusula preexistente, consistente no pagamento de auxílio creche, com a majoração de seu valor, o qual passaria de R\$ 90,00 para R\$ 140,00 (ID. bd968d5 - Pág. 44-45).

O suscitado discorda do reajuste proposto, pleiteando que o benefício seja reajustado para o valor de R\$ 95,00 (ID. 8b3d746 - Pág. 66).

Pois bem.

Considerando que a questão envolvendo o reajuste salarial restou abordada no subtópico 2.2.2, reporto-me aos fundamentos neste expendidos, de modo que ao auxílio-creche deveria, em tese, ser aplicado o mesmo reajuste no percentual de 3,2%.

Contudo, considerando que o reajuste proposto pelo suscitado se revela mais benéfico - aproximadamente 5,5% -, deve este prevalecer, devendo o retroativo ser pago em parcela única, na folha subsequente à prolação da sentença normativa.

Quanto às demais regras do benefício, em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Fica, portanto, a cláusula assim redigida:



"CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE)

É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 6 (seis) anos de idade a assistência em creche, às expensas do empregador, de acordo com a Legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora, e apenas para os empregados que trabalhareem no período noturno. Os empregadores que não possuírem creches, pagarão, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, o valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) mensais.

§ Primeiro: As empresas que disponibilizarem creche aos seus colaboradores, consoante acima pactuado, estão dispensados do pagamento do referido auxílio.

§ Segundo: O retroativo acumulado do reajuste do benefício deverá ser pago em parcela única, na folha de pagamento subsequente à prolação da sentença normativa."

Defiro parcialmente a cláusula.

2.2.7 - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO/ASSIDUIDADE

O suscitante pretende a manutenção de cláusula preexistente, consistente no pagamento de abono assiduidade, equivalente a 8% (oito por cento) sobre o salário base (ID. bd968d5 - Pág. 45-46).

O suscitado, por sua vez, não concorda com a manutenção da cláusula, afirmando que inexistente previsão legal para tanto e que ser assíduo é uma obrigação do trabalhador. Subsidiariamente, afirma que as partes estavam pactuando abono de assiduidade no patamar de 6% sobre o salário base (ID. 8b3d746 - Pág. 66-67).

Aprecio.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada ou alterada mediante autocomposição das partes.

Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Diante do exposto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO/ASSIDUIDADE

*Os Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho receberão a título de **ABONO ASSIDUIDADE**, o equivalente a 8% (oito por cento) calculados sobre o salário base, sem incorporação à remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. O Referido benefício será concedido ao empregado que não tiver tido nenhuma falta durante o mês, inclusive justificadas, Atrasos, licenças médicas, atestados e que não tenham sofrido penalidades (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos. Em relação às empresas que já vêm concedendo tal benefício, as mesmas continuarão procedendo da mesma forma, podendo, inclusive, ser celebrado Termo de Acordo entre a empresa e o sindicato laboral nas mesmas condições que já vem*



concedendo. As partes pactuam ainda que o benefício não será retroativo ao período de congelamento (1995-2005) por força de outras CCT ou sentenças normativas.

§ Único: O benefício não será aplicado aos empregados que utilizam o transporte da empregadora."

Defiro a cláusula.

2.2.8 - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E TRABALHO

O suscitante pretende a manutenção de cláusula preexistente, a qual prevê que o contrato de experiência corresponderá a 30 dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que não exceda a 90 dias, não sendo permitida a celebração de novo contrato de experiência, na mesma função, com trabalhador readmitido no prazo de 01 ano (ID. bd968d5 - Pág. 47-48).

O suscitado, por sua vez, pretende que a cláusula seja alterada, de modo a constar que o contrato de experiência corresponderá a 30 dias, podendo ser renovado por mais 30 dias, além de prever a vedação à celebração de contrato de experiência com empregado readmitido, na mesma função, independentemente do prazo transcorrido desde a demissão (ID. 8b3d746 - Pág. 68-69).

Analiso.

A matéria possui regramento legislativo específico, motivo pelo qual, por se tratar de assunto próprio à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, este é considerado infenso ao poder normativo, devendo haver, portanto, ante a discordância das partes, a reprodução do mesmo teor daquele anteriormente fixado na norma coletiva anterior.

Fica, portanto, assim redigida a cláusula:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E TRABALHO

A duração do Contrato de Experiência é de no mínimo 30 (trinta) dias podendo ser prorrogado por mais uma vez, não excedendo a 90 (noventa) dias. Ao empregado readmitido no prazo de 01 (um) ano, na mesma função, não será celebrado novo contrato de experiência desde que cumprido integralmente o anterior."

Defiro a cláusula.

2.2.9 - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

O suscitante pretende que a cláusula referente à jornada de trabalho permaneça com a mesma redação atribuída na norma coletiva anterior (ID. bd968d5 - Pág. 52-55).

Já o suscitado não concorda com a manutenção da redação do Parágrafo Segundo, o qual prevê que será pago o correspondente a 01 dia de serviço em dobro a cada 30 dias



trabalhados, caso o empregado não folgue, porquanto afirma que referida previsão implica na redução de jornada e fere a decisão contida na ADI 7.222 (ID. 8b3d746 - Pág. 74-80).

Pois bem.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada ou alterada mediante autocomposição das partes.

Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva, apenas com a adequação quanto ao tempo de vigência previsto no Parágrafo Décimo Terceiro.

Diante do exposto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA VIGESIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser exercida da seguinte forma:

§ Primeiro: O horário laboral dos empregados que trabalham no período diurno e noturno em turnos ininterruptos, fixos, será em regime de revezamento com 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso compensatório: ou 06 (seis) horas diárias com 18 (dezoito) horas de descanso compensatório, com um plantão de 12 (doze) horas nos finais de semana (sábado ou domingo), de acordo com a escala de revezamento, para completar a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O período diurno poderá ainda realizar jornada de oito horas diárias de segunda a sexta-feira e quatro horas diárias aos sábados para completar a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais. Deverá ser concedido intervalo para repouso se alimentação de no mínimo 01 (uma) hora, quando a duração da jornada exceder de 06 (seis) horas, e de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

§ Segundo: Será pago o correspondente a 01 (um) dia de serviço em dobro a cada 30 (trinta) dias trabalhados, caso o empregado não folgue. Referido pagamento se aplica aos empregados do turno noturno, e diurno a cada trinta dias trabalhados.

§ Terceiro: As empresas abrangidas pela presente sentença normativa no tocante à jornada laboral dos empregados, inclusive os que trabalham em turno ininterrupto, cumprirão jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais respeitando os limites impostos na CLT, sendo que o excesso das horas trabalhadas em 01 (um) dias poderá ser compensado com a diminuição em outro dia ou revertido em folga de acordo com os interesses dos empregadores e necessidade de serviço.

§ Quarto: As horas que excederem a 8ª (oitava) diária, em face da jornada acima fixada, não serão consideradas como extras, face a compensação e o sistema de revezamento.

§ Quinto: A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nas jornadas de 12 x 36, 6x18 e 8.00 horas.

§ Sexto: Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassarem ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serem compensadas extraordinariamente, em até seis meses.

§ Sétimo: Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro quando não concedida folga compensatória (art. 611-A da CLT). Excetuados nas jornadas (12x36) por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas.

§ Oitava: O empregado que trabalhar em jornada de 12x36, não fará jus às horas extras, ressalvadas as horas que excederem as 12 (horas) da dita jornada e não forem



compensadas não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho entre os turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) horas de repouso da escala 12x36.

§ Nono: *Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincidam com a escala de turnos fixos e ininterruptos definidas no caput desta Cláusula.*

§ Décimo: *Será admitida a pré-assinalação do período de repouso nos registros de jornada, nos moldes do art. 74, Parágrafo 2º.*

§ Décimo Primeiro: *Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE nº 373 de 25 de fevereiro de 2011.*

§ Décimo Segundo: *Considerando tratar-se de sistema de compensação historicamente adotado pela categoria em todo Brasil, fica pactuada a possibilidade da adoção da jornada de 12x36 sem a necessidade de autorização do Ministério da Economia, ficando vedada a dobra.*

§ Décimo Terceiro: *A presente cláusula e parágrafos terão vigência a partir de 01.05.2024 até a superveniência de novo diploma coletivo, judicial ou privado (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo de trabalho) que a revogue expressa ou tacitamente, respeitando-se, contudo, o limite de 04 anos."*

Defiro a cláusula.

2.2.10 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL AOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS

O suscitante pretende a manutenção de cláusula preexistente, a qual prevê a concessão de gratificação de 5% sobre o salário base aos enfermeiros e técnicos de enfermagem que concluírem cursos de aperfeiçoamento profissional (ID. bd968d5 - Pág. 68-69).

O suscitado não concorda com a renovação de referida cláusula por ausência de previsão legal e, ainda, por se tratar a qualificação de uma obrigação do colaborador (ID. 8b3d746 - Pág. 39).

Subsidiariamente, afirma que concorda com a redação da cláusula até o Parágrafo Segundo, não concordando com os demais por não constarem estes na norma coletiva anterior (ID. 8b3d746 - Pág. 95-96).

Analiso.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada mediante autocomposição das partes.

Ademais, ressalta-se que a cláusula em debate contempla unicamente os Parágrafos Primeiro e Segundo, em relação aos quais o suscitado, em pedido subsidiário, afirma não haver objeções.



Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Fica, portanto, assim redigida a cláusula:

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL AOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS

A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de 5% (cinco por cento) sobre o salário base ao Enfermeiro associado que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado.

§ Primeiro: *Os empregadores concederão uma gratificação de aperfeiçoamento profissional para o Técnico de Enfermagem associado que concluir curso de formação reconhecido pelos Conselhos de Classe, Escolas Técnicas ou Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC, com cargas horárias mínima de 40 horas, equivalente a 5% (cinco por cento), renovados a cada 24 (vinte e quatro) meses contados da entrega do certificado, sob pena de perderem o adicional. Os percentuais incidirão sobre o salário base. Destaca-se que o empregado contratado como Técnico em Enfermagem e que já possui graduação em enfermagem (e que está aguardando concurso interno para admissão como enfermeiro) também fará jus ao adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário base.*

§ Segundo: *As empregadoras pactuam ainda que no caso de obrigatoriedade legal, ou imposição de lei específica, as mesmas serem obrigadas a conceder curso de treinamento aos seus empregados, caso os mesmos já tenham cursado ou participado de treinamento igual ou equivalente a exigência legal, os mesmos não estarão sujeitos a participarem de novo treinamento semelhante ou estas obrigatoriedades e da mesma forma as empregadoras estarão isentas de tal obrigatoriedade."*

Defiro a cláusula.

**2.2.11 - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA -
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL**

O suscitante pretende a manutenção de cláusula preexistente no tocante à contribuição assistencial negocial patronal, equivalente a 1,5% sobre a folha de pagamento (ID. bd968d5 - Pág. 70).

O suscitado pretende a alteração da cláusula, de modo que referida contribuição seja majorada ao patamar de 2% (ID. 8b3d746 - Pág. 97).

Aprecio.

Considerando ser a matéria reservada à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, não se inclui esta no poder normativo da Justiça do Trabalho, de modo que somente pode ser afastada ou alterada mediante autocomposição das partes.



Por este motivo, considerando a validade jurídica de respectiva cláusula, e em atenção ao princípio da manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas, disposto na parte final do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, deverá haver a reprodução da cláusula de mesmo teor anteriormente fixada em norma coletiva.

Diante do exposto, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

Estabelecem as partes acordantes que as empresas integrantes do grupo econômico abrangidos por este instrumento normativo, deverão efetivar, de uma única vez, o recolhimento para esta última, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) da folha de pagamento do mês em que for publicada a presente sentença normativa, devendo ser depositado na Caixa Econômica Federal, Agência: 0017, Operação: 03, Conta Corrente: 1547-1."

Defiro a cláusula.

2.2.12 - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESPAÇO DE DESCANSO - LEI 14.602/2023

O suscitante pretende a inserção de cláusula nova, não prevista na norma coletiva anterior, a fim de impor a obrigação às entidades/empresas de destinar espaços de descanso a seus empregados no horário destinado ao intervalo intrajornada (ID. bd968d5 - Pág. 70-71).

O suscitado não concorda com a inserção de referida cláusula (8b3d746 - Pág. 97-98).

Pois bem.

A definição de normas específicas quanto às condições de conforto nos locais de trabalho é assunto próprio à negociação coletiva e à autonomia privada das partes, de modo que referida cláusula não pode ser fixada via sentença normativa sem condição preexistente, caso dos autos.

Destarte, fica a cláusula assim redigida:

"CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESPAÇO DE DESCANSO - LEI 14.602/23

Improcedente."

Indefiro.

3 - PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA FORMULADO PELO SUSCITANTE



O suscitante pleiteia a concessão dos benefícios da justiça gratuita (ID. bd968d5 - Pág. 72).

Passo a analisar.

Em relação às entidades sindicais, como pessoas jurídicas que são, é aplicável a regra da concessão da justiça gratuita apenas quando comprovada a falta de condições financeiras para arcar com os custos do processo, nos termos do item II da Súmula 463 do TST.

No caso em tela, considerando que o suscitante não comprovou o estado de insuficiência econômica, incabível falar-se em concessão do benefício postulado, ainda que atue na condição de substituto processual, senão vejamos o seguinte julgado do Eg. TST:

(...) **DA JUSTIÇA GRATUITA. AUSÊNCIA DA PROVA DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. SÚMULA 463/TST. Para esta Corte Superior, a concessão dos benefícios da justiça gratuita a entidade sindical, ainda que na condição de substituta processual, depende de prova da insuficiência econômica.** Nesse contexto, uma vez que o Sindicato não demonstrou a impossibilidade de pagamento das despesas processuais, não há falar em concessão do benefício da justiça gratuita. Precedentes. Ressalva de entendimento da Relatora . Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1001550-45.2017.5.02.0031, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 26/04/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023 - destacado)

Diante do exposto, indefiro o pedido de concessão do benefício da justiça gratuita ao suscitante.

4 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Assim dispõe a Súmula n. 219, itens III e IV, do E. TST, *verbis*:

Súmula n. 219

(...)

III - 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.

(...)

IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). (destacado)

Estabelece o *caput* do artigo 85, § 2º do CPC, por sua vez, que "os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa".

Destarte, considerando que os pedidos do suscitante foram deferidos em substancial maioria, entendo que o suscitado deve responder por inteiro pela verba honorária (art. 86, parágrafo único, CPC), a qual ora arbitro em 15% sobre o valor atualizado da causa.



Ante o exposto, condeno o suscitado ao pagamento de honorários de sucumbência no importe de 15% sobre o valor atualizado da causa.

POSTO ISSO

Participam deste julgamento:

Desembargador João Marcelo Balsanelli (Presidente);

Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva (Vice-Presidente);

Desembargador João de Deus Gomes de Souza;

Desembargador Nicanor de Araújo Lima;

Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida;

Desembargador Francisco das C. Lima Filho; e

Desembargador César Palumbo Fernandes.

Presente o representante do Ministério Público do Trabalho.

Com base no art. 145, § 1º, do CPC, declinou suspeição o Desembargador André Luís Moraes de Oliveira.

Sustentação oral: Dr. Celso Goulart Mannrich, pelo Suscitado Sindicato dos Hospitais em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Mato Grosso Do Sul.

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Pleno do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região: Por unanimidade, aprovar o relatório, **admitir o dissídio coletivo, rejeitar as preliminares arguidas pelo suscitado** e, no mérito: **a) deferir as cláusulas 2ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 14ª, 15ª, 16ª, 17ª, 18ª, 19ª, 20ª, 21ª, 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 26ª, 27ª, 28ª, 29ª, 30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª, 35ª, 36ª, 37ª, 38ª, 39ª, 40ª, 41ª, 43ª; b) deferir parcialmente as cláusulas 1ª, 3ª e 13ª; e c) indeferir a cláusula 42ª**, tudo nos termos do voto do Desembargador Tomás Bawden de Castro Silva (relator).



Condeno o suscitado ao pagamento de honorários de sucumbência no importe de 15% sobre o valor atualizado da causa.

Custas processuais, pelo suscitado, no importe de 2% sobre o valor atribuído à causa.

Campo Grande, MS, 27.02.2025.

TOMÁS BAWDEN DE CASTRO SILVA
Desembargador Federal do Trabalho
Relator

