



## **ACORDÃO**

**PROCESSO Nº: 0034100-75.2009.5.24.0000**

**Juíz Relator:** MARCIO V. THIBAU DE ALMEIDA

**Juíz Revisor:** NICANOR DE ARAÚJO LIMA

**Juíz Redator:** MARCIO V. THIBAU DE ALMEIDA

**Classe:** Dissídio Coletivo

### **Suscitante**

Sindicato dos Trabalhadores na Área de Enfermagem de Mato Grosso do Sul - SIEMS

### **Advogado**

00011458/MS Olivia Maria Moreira Brandão

### **Suscitado**

Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado de Mato Grosso do Sul - SINDHESUL

### **Advogado**

00001706/MS Rosely Coelho Scandôla

## **ACORDÃOS**

**Data da decisão:** 10/12/2009

**Tipo:** ACÓRDÃO

## **DECISÃO**

ACORDAM os Desembargadores do Egrégio Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, admitir o dissídio coletivo, rejeitar as preliminares e, no mérito, julgar parcialmente procedente a pretensão para: a) deferir as cláusulas 1ª, 9ª, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 24, 25, 26, 28, 30, 34, 35, 36, 37, 38; b) deferir parcialmente as cláusulas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 10, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 27 e 29; e c) indeferir as cláusulas 8ª, 31, 32, 33, nos termos do voto do Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida (relator). Ausente, por motivo justificado, o Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona (Presidente). Campo Grande, 10 de dezembro de 2009.

## **PUBLICAÇÃO**

Fonte: DO/MS Nº692 de 14/01/2010, pag. null

## **INTEIRO TEOR**

PROCESSO Nº 00341/2009-000-24-00-0-DC.0

Relator : Des. MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA  
Revisor : Des. NICANOR DE ARAÚJO LIMA

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

Advogada : Olívia Maria Moreira Brandão

Suscitada : SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL - SINDHESUL

Advogada : Rosely Coelho Scandola

**AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO. FALTA DE COMUM ACORDO. PREVISÃO DO ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DESCUMPRIMENTO NÃO CONFIGURADO.** A duvidosa e infeliz expressão „comum acordo“, previsto no art. 114, §2º, da CF, não pode corresponder a permissivo para o exercício do poder de arbítrio, condicionando o exercício do direito de ação ao capricho de uma das partes, como não pode ser interpretada como fator de induzimento à greve, caso não obtido o consenso. Inconcebível que a lesão do direito fundamental voltado à melhoria de condições sociais dos trabalhadores não possa ser levado à apreciação do Poder Judiciário, apenas porque a categoria econômica não dá o seu aceite, quando genericamente nenhuma ameaça ou lesão de direito está excluída da apreciação judicial (art. 5º, inc. XXXV, da CF). Preliminar rejeitada por unanimidade.

Vistos, relatados e discutidos estes autos (PROCESSO Nº00341/2009-000-24-00-0-DC.0) em que são partes as acima indicadas.

O presente dissídio coletivo tem como suscitante o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DE ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL ; SIEMS/MS e foi ajuizado (PROCESSO 00341/2009-000-24-00-0-DC-0) em face do SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL ; SINDHESUL. Pretende o suscitante obter reajustamento salarial linear no percentual de 15% sobre o salário-base, idêntico percentual de correção dos pisos salariais, bem como o acolhimento e fixação das demais cláusulas fundamentadamente descritas na petição inicial.

As partes compareceram à audiência de f. 269-270, na qual formulada proposta desta Vice-Presidência no sentido de que acertassem reajustamento salarial no percentual de 7% e mantivessem as cláusulas anteriormente vigentes e fixadas via sentença normativa, ainda que desde então se manifestasse o suscitado no sentido de não acolher a proposta.

Na oportunidade foi colhida defesa do suscitado (f. 271-401), que pugna pela extinção do processo ante a ausência de comum acordo para o ajuizamento do dissídio, ausência de *quorum* para a instauração da instância, ausência de *quorum* estatutário, ilegitimidade *ad processum* pela ausência de lista de presença de associados presentes em assembléia, ausência de comprovação de que as assinaturas pertencem aos associados do sindicato, ausência na ata da pauta de reivindicações. Impugna todas as pretensões, dando seus fundamentos fáticos e jurídicos.

O suscitante se manifestou sobre a contestação (f. 425-447).

As partes compareceram à audiência de f. 448, na qual tentada sem sucesso a conciliação.

O d. Ministério Público do Trabalho, em parecer de f. 451-453 verso, da lavra da

Procuradora-Chefe Rosimara Delmoura Caldeira, opina pelo cabimento do presente dissídio coletivo, pela rejeição das preliminares e, no mérito, pela fixação de normas em iguais termos daqueles pactuados pelo suscitante nos autos do DC 343.2009.000.24.00-0, ou seja, fixação de reajuste linear de 7% a partir de 1º/5/2009 e manutenção das cláusulas preexistentes. É o relatório.

## **1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes as condições da ação e os pressupostos processuais, o dissídio coletivo é admitido.

## **2- PRELIMINARES**

### **2.1 FALTA DE COMUM ACORDO**

O suscitado sustenta que não houve acordo ou concordância com o ajuizamento do dissídio coletivo, o qual deve ser extinto ante o descumprimento do disposto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

A preliminar não merece ser acolhida, sendo nesse sentido o substancial parecer do d. Ministério Público do Trabalho.

O art. 114 da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, no seu inciso II, atribui competência ao Judiciário Trabalhista para decidir as questões que envolvam o exercício do direito de greve e, no seu § 2º, é claro em estabelecer que O art. 114 da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, no seu inciso II, atribui competência ao Judiciário Trabalhista para decidir as questões que envolvam o exercício do direito de greve e, no seu § 2º, é claro em estabelecer que **Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.**

Por mais claro que pareça, o correto alcance e aplicabilidade da nova regra tem despertado polêmica na doutrina, de sorte que sua perfeita exegese só deverá ser alcançada após intenso debate e pelos pronunciamentos que cedo ou tarde virão a respeito das diversas ações diretas de inconstitucionalidade intentadas contra a novidade.

O presente dissídio tem seu móvel na frustração da negociação acerca de normas de convenção coletiva, sendo que a principal razão está no desacerto entre índices de reajustamento salarial, conforme documentação de f. 249 e segs., além de inconformismo com a alteração ou ampliação de cláusulas pertinentes a faltas injustificadas (cláusula 8ª), estabilidade de acidentados (cláusula 16) e atestados médicos (cláusula 22), conforme registrado na ata de f. 269-270.

Fracassaram todas as tentativas de composição das partes e o impasse se mostra insuperável, não progredindo sequer a proposta formulada pelo Des. Relator. Embora o suscitante tenha se valido do dissídio coletivo, a parte contrária, escudada em interpretação desarrazoada de dispositivo constitucional, não anui ao ajuizamento, criando um obstáculo que merece ser superado na espécie.

Não se deve perder de vista que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º da Constituição Federal) são fundamentos da República Federativa do Brasil. Busca-se, via destes, alcançar os objetivos enumerados no art. 3º/CF, arrolados no art. 7º. Não se deve perder de vista que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º da Constituição Federal) são fundamentos da República Federativa do Brasil. Busca-se, via destes, alcançar os objetivos enumerados no art. 3º/CF, arrolados no art. 7º/CF os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, aberta, no seu caput, a oportunidade de geração de outros direitos que visem à melhoria de sua condição social.

A Constituição reconhece aos trabalhadores o direito de insistir na conquista de

direitos outros, a par dos existentes, que propiciem a melhoria da sua condição social, mostrando-se inconsistente a tese de que uma Emenda Constitucional tenha limitado o direito dos que labutam de ascender social e economicamente. Incompreensível que a Emenda 45/2004, no afã de aprimorar regras destinadas a reger a vida de uma Nação e seu povo, tenha deixado ao alvedrio dos detentores do poder capitalista permitir ou não novas conquistas dos trabalhadores, negando a negociação coletiva para condicionar o acesso ao Judiciário à sua aquiescência. O direito subjetivo de negociar novas e condignas condições de trabalho, que dêem acesso a patamar social mais elevado, é uma garantia constitucional que não pode ser subvertida, reduzida ou obstaculizada pela vontade egoística da parte detentora das fontes e fatores de produção. Igualmente, é inconcebível que a lesão do direito fundamental voltado à melhoria de condições sociais dos trabalhadores não possa ser levado à apreciação do Poder Judiciário, apenas porque a categoria econômica não dá o seu aceite, quando genericamente nenhuma ameaça ou lesão de direito está excluída da apreciação judicial (art. 5º, inciso XXXV, da CF). Em recente artigo doutrinário Vânia Paranhos e Jaime Lobato Junior **assim se manifestam sobre o tema:**

A exigência de que haja comum acordo das partes, para que seja instaurado dissídio coletivo, apresenta-se como efetiva negação do direito de provocar o Poder Judiciário eis que diante da não ocorrência de acordo entre as categorias profissional e econômica, nada mais resta ao interessado senão procurar o Estado a solução do conflito de interesses, para que seja aplicado o direito positivo aos fatos narrados pelas partes.

O dissídio coletivo é a última oportunidade para se resolver pacificamente o conflito instalado no âmbito das categorias profissional e econômica. Esgotadas todas as possibilidades de acordo, deve ser garantido a uma das partes ingressar em juízo em busca de sentença normativa independentemente do mútuo acordo, pena de se perpetuar o conflito, ou permitir que ele se resolva pela greve. A duvidosa e infeliz expressão *comum acordo*, não pode corresponder a permissivo para o exercício do poder de arbítrio, condicionando o exercício do direito de ação ao capricho de uma das partes, como não pode ser interpretada como fator de induzimento à greve, caso não obtido o consenso:

(...) Interpretação diversa implicaria admitir que a intenção do legislador, ao elaborar a norma, foi a de induzir a categoria econômica interessada ao inevitável exercício do direito de greve, com a finalidade de forçar a concordância da categoria econômica com o ajuizamento do dissídio, a fim de possibilitar a apreciação de suas reivindicações pelo Poder Judiciário. Tal conclusão, evidentemente, contraria a lógica do razoável e comezinhos princípios de Direito. Por outro lado, a interpretação da norma constitucional deve ter como diretriz os princípios da máxima efetividade e da força normativa da Constituição (CANOTILHO). Admitir a impossibilidade do ajuizamento do dissídio coletivo em razão de mero capricho de uma das partes implica, sem dúvida, negar vigência ao disposto no art. 8º, III, da CF, que assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, prerrogativa essa que não pode simplesmente ficar submetida ao puro arb (..) Interpretação diversa implicaria admitir que a intenção do legislador, ao elaborar a norma, foi a de induzir a categoria econômica interessada ao inevitável exercício do direito de greve, com a finalidade de forçar a concordância da categoria econômica com o ajuizamento do dissídio, a fim de possibilitar a apreciação de suas reivindicações pelo Poder Judiciário. Tal conclusão, evidentemente, contraria a lógica do razoável e comezinhos princípios de Direito. Por outro lado, a interpretação da norma constitucional deve ter como diretriz os princípios da máxima efetividade e da força normativa da Constituição (CANOTILHO). Admitir a impossibilidade do ajuizamento do dissídio coletivo em razão de mero capricho de uma das partes implica, sem dúvida, negar vigência ao disposto no art. 8º, III, da CF, que assegura ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, prerrogativa essa que não pode simplesmente ficar submetida ao puro arbítrio da parte contrária, como autêntica condição potestativa, sob pena de restar frustrada sua eficácia. Não bastasse isso, por se tratar de mero parágrafo, o disposto no aludido §2º não pode restringir a aplicação da norma contida no caput e incisos do art. 114, da Carta Magna, os quais estabelecem a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de qualquer pretensão decorrente de um conflito de interesses de natureza econômica e social. Aliás o próprio §2º em comento reforça tal conclusão, quando assinala caber à esta Justiça Especializada decidir o conflito. Não se trata, pois, de mera arbitragem. Assim, a análise interpretativa do mencionado dispositivo constitucional revela que a expressão "comum acordo" constitui mera faculdade das partes, não um pressuposto processual, sendo que a sua ausência não impede o ajuizamento de dissídio coletivo visando a composição de conflito de

interesses entre as categorias profissional e econômica interessadas. Preliminar rejeitada. (TRT 15ª R. ç DC 2018-2005-000-15-00-7 ç (153/06) ç SDC ç Rel. Juiz Fernando da Silva Borges ç DOESP 01.11.2006 ç p. 60)

Para a doutrina, a situação de impasse surgida com a ausência do çcomum acordoç há que ser superada pela admissão do dissídio, seja com a consideração de que se trata de norma de inconstitucionalidade flagrante, de inconstitucionalidade transitória (LUIZ GUILHERME BELISARIO ), ou ainda pela aplicação do dispositivo do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal:

(...) Ora, se as partes não chegaram a um acordo na negociação coletiva dificilmente, çde comum acordoç, irão juntas ajuizar o dissídio, ou seja, subscrever a petição inicial. Não havendo consenso, não pode esta situação ficar indefinidamente sem solução, ademais, não se pode esquecer do art. 5º, XXXV, da CF, o qual dispõe: ça lei não exclua da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direitoç, portanto, a condição consensual imposta pelo legislador necessita de uma análise mais profunda sob o prisma constitucional e, em razão disso, entidades sindicais (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino e outras sete confederações nacionais de trabalhadores) ajuizaram perante o Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn 3431 e 3423), respectivamente, as quais encontram-se pendentes de decisão. (VITOR MANOEL CASTAN ç *Emenda constitucional nº 45 ç seu alcance na Justiça do Trabalho* çJuris Síntese nº 56 - OUT/NOV de 2005. In Juris Síntese IOB, versão eletrônica, Nov/dez/2008).

FRANCISCO ANTÔNIO DE OLIVEIRA preleciona no sentido de que:

Se as partes não chegaram a um consenso é porque uma delas não está sendo prejudicada e não tem qualquer interesse em levar a discussão ao Judiciário. Se não está sendo prejudicada, por que razão aquiesceria em assinar um Dissídio conjunto? Essa tentativa da parte interessada nada traria de positivo, mas seria negativa, pois acirraria os ânimos entre as partes dissidentes. E o prejudicado seria o povo. Esse entendimento restritivo, por sua vez, seria um componente incentivador da greve. E ainda que se cuidasse de atividade essencial e o Ministério Público ajuizasse o Dissídio, isso não resolveria o impasse, uma vez que o objeto a ser apreciado estaria restrito à declaração de legalidade ou ilegalidade da greve, não do conflito criado entre as partes. De conformidade com os princípios de hermenêutica, nenhuma interpretação poderá levar ao impasse ou ao absurdo. A lei é uma construção cultural com o escopo de prover para uma realidade. Se foi mal feita, se foi construída com falhas terminológicas, se contém ambigüidades, caberá ao Poder Judiciário, por meio dos seus juízes, numa interpretação razoável descobrir o conteúdo que mais se conforma com aquele fato e com a realidade que o envolve. A interpretação razoável é aquela que oferece possibilidades de resolver o impasse, não, evidentemente, aquela que acirra o conflito. Ao juiz é dado o poder jurisdicional para resolver, não para criar óbices e dificultar a aplicação da lei. O processo deve ser manejado como instrumento de resultado, não de filigranas. Entendimento de que o Dissídio, para ser aceito, deverá vir referendado por ambas as partes em conflito, não tem amparo sequer na lei. Assim, deve a parte ajuizar o Dissídio, em caso de impasse na negociação ou de negativa de submissão à arbitragem. Recebido o processo, a parte interessada deverá ser citada. Se esta vier ao processo, o Dissídio Coletivo prosseguirá normalmente; se não se manifestar, ter-se-á como concordância tácita; se houver recusa, apresentando argumentos frágeis, deverá o relator admitir o Dissídio e prosseguir até o julgamento. Não admitir o Dissídio simplesmente porque a parte não concorda, com o objetivo adrede de dificultar o trabalho do Poder Judiciário, é arrostar o princípio da inevitabilidade em que não cabe à parte dizer se o Poder Judiciário deve ou não resolver a lide e o impasse por ela criado. Ao assim agir e ao aceitar argumentos da parte fora do processo, estaria o juiz descumprindo o dever impostergável do Estado de entrega da jurisdição.

No mesmo sentido a lição de SÉRGIO PINTO MARTINS :

(...)

O direito de ação é direito público subjetivo incondicionado. Se uma parte depende da outra para ajuizar a ação, seu direito pode ficar inviabilizado.

A exigência de comum acordo representa condição juridicamente impossível de ser conseguida em certos casos.

Não tem sentido que a postulação ou o direito de ação do autor fique condicionado à anuência do réu para que ela tenha seguimento.

Considera o art. 122 do Código Civil condições proibidas as que sujeitem ao puro arbítrio de uma das partes, como de o réu não manifestar o comum acordo para ter prosseguimento o dissídio coletivo. É uma espécie de condição potestativa. O

empregador pode simplesmente não concordar com a ação, pois seu interesse é que não sejam mantidas as cláusulas da norma coletiva anterior e não seja reajustado o piso salarial da categoria. A categoria dos trabalhadores não iria conseguir obter novo piso salarial, pois não iria haver acordo quanto ajuizamento do dissídio coletivo, inviabilizando o direito.

(...)

A expressão comum acordo tem de ser interpretada conforme a Constituição, no sentido de que não pode ser exigido tal requisito, sob pena de impossibilitar o direito de ação do autor.

No caso presente, o ajuizamento se deu após encerradas as possibilidades de conciliação, interpretando-se a recusa do suscitado em anuir ao dissídio como tendente a trancar a possibilidade de solução pacífica da pendência, sem qualquer justificativa aceitável.

A preliminar é rejeitada.

## **2.2 ¿ AUSÊNCIA DE QUORUM LEGAL E QUORUM ESTATUTÁRIO**

O suscitado aponta que o suscitante não obedeceu o *quorum* legal para a instauração de instância e estatutário para a realização de assembleia para deliberar sobre pauta reivindicatória.

O d. MPT opina pela rejeição da preliminar, uma vez que as cópias das atas de assembleias adunadas aos autos vem referendadas por um grande número de assinaturas, que demonstra uma intensa mobilização da categoria, autorizando o suscitante a ajuizar o Dissídio .

A preliminar é rejeitada.

O art. 859 da CLT dispõe que a autorização para a instauração da instância, em segunda convocação, está adstrita a aprovação por 2/3(dois terços) dos presentes em assembleia.

Os editais de f. 260 estão em conformidade com o disposto no art. 22 do Estatuto do Sindicato suscitante, havendo previsão para segunda convocação.

As assembleias realizadas às f. 121-123 (Ata 001 ¿ trabalhadores nos Municípios de Água Clara, Aparecida do Taboado, Brasilândia, etc), 127-129 (Ata 002 ¿ trabalhadores nos Municípios de Anastácio, Aquidauana, Bodoquena, etc), 161-163 (Ata 003 ¿ trabalhadores nos Municípios de Jaraguari, Bandeirantes, São Gabriel do Oeste, etc) e 169-172 (Ata 004 ¿ trabalhadores nos Municípios de Amambai, Antônio João, Aral Moreira, etc), demonstram que tais assembleias se realizaram em caráter itinerante, contando com expressivo número de trabalhadores.

A instauração da instância foi aprovada por todos os trabalhadores presentes nas assembleias, cujos nomes e assinaturas foram lançados em sequência às respectivas atas.

Por outro lado, o Estatuto do Sindicato suscitante não faz alusão a *quorum* para reunião deliberativa a respeito de instauração de dissídio, pois as deliberações da assembleia serão válidas quando tomadas pela maioria simples de votos dos presentes , conforme art. 24 (f. 47).

A preliminar é rejeitada.

## **2.3 ¿ ILEGITIMIDADE AD PROCESSUM. AUSÊNCIA DE LISTA DE PRESENÇA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE QUE AS ASSINATURAS PERTENCEM AOS ASSOCIADOS. AUSÊNCIA DE PAUTA DE REIVINDICAÇÃO. DOCUMENTOS INAUTÊNTICOS**

O suscitado não apresenta qualquer elemento objetivo que justifique insinuar que a ata da assembleia foi confeccionada posteriormente, com a colheita de assinaturas de membros da categoria para referendar deliberações da diretoria do sindicato, ou seja, que a pauta reivindicatória não é da categoria e sim da diretoria do Sindicato de classe.

Centenas de assinaturas foram lançadas em seguida às atas, evidência clara de que tais pessoas estiveram presentes às assembleias. Observa-se inclusive a numeração sequencial estampada no livro de atas utilizado pelo Sindicato.

Também não há que se duvidar da autenticidade das assinaturas, sendo inimaginável que a diretoria do suscitante se prestasse ao papel de criar nomes e imitar estímulos psicofísicos de associados.

É patente a representatividade sindical ante o grande volume de assinaturas contidas em cada uma das atas de AGE, não havendo qualquer razão para se duvidar que o SIEMS é o legítimo representante da categoria profissional.

Aliás, o suscitado jamais levantou tais dúvidas por ocasião do processo de negociação coletiva, fazendo-o apenas Aliás, o suscitado jamais levantou tais dúvidas por ocasião do processo de negociação coletiva, fazendo-o apenas em Juízo. Sempre negociou normalmente com o sindicato, dele recebendo comunicações, reivindicações e convites, participando de negociação específica a respeito das cláusulas postas em discussão no presente dissídio.

A pauta de reivindicações foi aprovada pelos trabalhadores em assembléia, transcrita às f. 151-160, tendo sido encaminhada ao sindicato patronal e devidamente discutida pela categoria econômica, com deliberação a seu respeito ; f. 249 e 252. A negociação chegou a ser intermediada pela SRT/MS, ainda que sem o resultado esperado ; f. 251 e 256.

Todos os documentos apresentados pelo suscitante estão devidamente autenticados por serventia judicial.

As questões preliminares tratadas no presente tópico são rejeitadas.

### **3 ; MÉRITO**

A negociação coletiva deve ser considerada a mais democrática fórmula de produção do direito, já que as partes do contrato de trabalho, representadas pelos seus sindicatos, são as responsáveis por construir o regramento normativo de suas relações.

A construção desse regramento pelas próprias categorias interessa ao Estado como mecanismo de pacificação social, por isso estimulada e valorizada, a ponto de só se admitir o dissídio coletivo após frustradas todas as possibilidades de composição das partes ; art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal.

Idem quanto à legislação infraconstitucional, estabelecendo a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 616, § 4º) que nenhum processo de dissídio coletivo será admitido antes de se esgotarem as medidas relativas à formalização de convenção ou acordo coletivo. Idem quanto à legislação infraconstitucional, estabelecendo a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 616, § 4º) que nenhum processo de dissídio coletivo será admitido antes de se esgotarem as medidas relativas à formalização de convenção ou acordo coletivo.

Ainda que instaurado o dissídio, o juiz instrutor deverá convidar as partes para se pronunciarem sobre as bases da conciliação (art. 862/CLT) e, havendo acordo, suas bases serão levadas ao Tribunal para homologação (art. 863/CLT).

De observar que parte da categoria profissional e algumas casas de saúde obtiveram êxito na negociação. Foram celebrados acordos coletivos com a Associação Beneficente de Campo Grande ; Santa Casa (proc. 343/2009-000-24), Fundação Carmem Prudente de Mato Grosso do Sul (f. 236-244), Hospital do Câncer, Hospital El Kadri e Nosso Lar. Quanto aos membros restantes, inviabilizada por completo a conciliação, impõe-se ao Judiciário decidir dentre as propostas e contrapropostas o que é melhor para os litigantes.

O douto Ministério Público do Trabalho, através sua Procuradora-Chefe, opina no sentido de seja concedido aos integrantes da categoria profissional o mesmo índice de reajustamento salarial obtido pelos trabalhadores da Associação Beneficente de Campo Grande ; Santa Casa, no proc. DC 343/2009, bem como pela manutenção das cláusulas preexistentes.

A pauta de reivindicação aprovada dá o balizamento para a decisão, porém, impasses serão decididos com prevalência das cláusulas de acordos coletivos anteriores e sentença normativa prolatada no proc. 177/2008.000.24.00-0 (f. 211-234), normas preexistentes e representativas de conquistas históricas da categoria profissional, ou pela mera aplicação das disposições legais mínimas, tudo conforme previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA**

##### **Cláusula Primeira - Abrangência**

O presente Acordo abrange a todos os Empregados da categoria de enfermagem dos Hospitais, clínicas, Consultórios e

Estabelecimentos de saúde, público e privado assim definidos: Atendentes de Enfermagem, Auxiliares de Enfermagem, Técnicos de Enfermagem e Enfermeiros (as), em efetivo exercício ou que venham a ser admitido durante a sua vigência dos municípios: Água Clara, Alcinoópolis, Aquidauana, Anastácio, Aparecida do Taboado, Amambaí, Angélica, Aral Moreira, Antonio João, Bataguassú, Bataiporã, Bandeirantes, Bela Vista, Bodoquena, Bonito, Brasilândia, Caarapó, Campo Grande, Caracol, Coxim, Corguinho, Coronel Sapucaia, Chapadão do Sul, Camapuã, Costa Rica, Cassilândia, Corumbá, Dois Irmãos do Buriti, Douradina, Deodápolis, Eldorado, Fátima do Sul, Figueirão, Glória de Dourados, Guia Lopes da Laguna, Ivinhema, Itaporã, Iguatemi, Iguatemi, Itaquiraí, Inocência, Jaraguari, Jardim, Japorã, Jateí, Juti, Ladário, Laguna Carapã, Mundo Novo, Maracaju, Miranda, Nioaque, Nova Andradina, Nova Alvorada do Sul, Novo Horizonte do Sul, Naviraí, Ponta Porá, Pedro Gomes, Porto Murtinho, Paranhos, Paranaíba, Rio Negro, Rio Verde, Ribas do Rio Pardo, Rochedo, Rio Brillhante, São Gabriel D'Oeste, Santa Rita do Pardo, Selviria, Sidrolândia, Sonora, Sete Quedas, Tacuru, Taquarussu, Terenos, Três Lagoas e Vicentina, em efetivo exercício ou que venham a ser admitidos durante sua vigência, O Sindhesul reconhece no Sindicato Obreiro a competência, não só para firmar acordo, mas também para atuar como substituto processual, em favor dos Empregados pelo descumprimento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo, cuja vigência será de 01 de Maio de 2009 a 30 de Abril de 2010.

A discordância do suscitado a respeito da cláusula é fixada num único ponto, qual seja, a inclusão dos trabalhadores das entidades hospitalares localizadas no Município de Dourados. A oposição deixa de ter sentido na medida em que a cláusula não faz menção ao Município de Dourados, assim o excluindo.  
A cláusula **DEFERIDA**.

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

### **Clausula Segunda - Reajuste Salarial**

Fica estabelecido o reajuste salarial de 15% (quinze por cento), a serem pagos a partir de 01 de Maio de 2009.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados os salários pela defasagem salarial dos últimos 5 anos, o correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) sobre os salários já reajustados.

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes concedidos automaticamente, além dos demais aumentos espontâneos.

Parágrafo Terceiro: Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem, não serão compensados.

A cláusula vem escudada na busca por melhores condições de sobrevivência dos trabalhadores, na defasagem salarial diante de índices oficiais e crescimento de taxas e serviços, nas perdas pretéritas, inclusive pelo impacto da inflação real, nas admissões com fixação de salários extremamente baixos face ao valor do salário mínimo, etc.

Frisa que a realidade econômica dos hospitais não deve ser considerada para fixação de índice equivalente ao do INPC, vez que índice superior foi oferecido pela Santa Casa (7%), havendo hospitais que ofereceram índice ainda maior (10%), como o El Kadri, Hospital do Câncer e Nosso Lar.

O suscitado, de sua parte, embora tenha em audiência dito em alto e bom som que nada oferecia, em contestação traz a proposição de fixação de índice de reajustamento salarial pelo percentual de 5% (f. 297) O suscitado, de sua parte, embora tenha em audiência dito em alto e bom som que nada oferecia, em contestação traz a proposição de fixação de índice de reajustamento salarial pelo percentual de 5% (f. 297), ainda que anteriormente tenha ofertado o índice correspondente à variação anual INPC-IBGE (f. 252).

O d. MPT opina pela adequação da cláusula 2ª para fixação do reajuste salarial no percentual de 7% (sete por cento), fazendo-o após avaliação, dentre outros, da proposta encaminhada pela Vice-Presidência desta Corte no proc. DC 343/2009 e



acolhida pelo suscitado e pela Associação Beneficente de Campo Grande ; Santa Casa. Nos termos do art. 766 da CLT, nos dissídios coletivos serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas , restando assentado no art. 13 da Lei 10.192/2001 a vedação de correção automática de salários vinculada a índice de preços, cabendo ao Tribunal, com base na equidade, fixar o percentual.

As reivindicações laborais de índices de correção de 15% sobre salários não podem ser atendidas pela via do dissídio coletivo, porquanto envolvem aumento real só passível de obtenção pela via da negociação coletiva, com geração de considerável impacto sobre o planejamento e previsões financeiras dos nosocômios.

Ainda que não trazidas aos autos quaisquer planilhas de custo pelo suscitado, sabe-se que a maioria dos estabelecimentos hospitalares exercem suas atividades em áreas próximas da inviabilidade econômica, cuidando do atendimento público mediante remuneração pela miserável tabela do SUS.

O aumento proposto pelo suscitante só se apresenta justificado pela perda do poder de compra sob impacto de determinados produtos/serviços, os quais, porém, não refletem a realidade da pressão gerada sobre a classe de rendimentos mensais na qual posicionada a maioria dos integrantes da categoria profissional, uma vez que a inflação medida nos últimos doze meses anteriores à data-base apresenta os índices seguintes:

INPC/IBGE.....	5,83%
ICV/DIEESE.....	5,79%
IGP-M/FGV.....	5,38%
IPC/FGV.....	6,04%
IPC/FIPE.....	6,04%
IPCA/IBGE.....	5,53%

Observa-se, entretanto, que a categoria profissional obteve reajustes salariais em índices mais elevados que os oficiais, merecendo destaque o reajustamento pelo índice de 7% obtido pelos trabalhadores vinculados à Santa Casa de Campo Grande.

Tal índice é o que melhor se aproxima da aspiração de recompor salários na faixa de rendimento dos trabalhadores representados pelo suscitante, sem perder de vista a viabilidade econômica dos estabelecimentos hospitalares, mostrando-se adequado ao espírito do art. 766 da CLT, que implica o tratamento com equidade.

Por outro lado, o índice proposto garante pelo menos a isonomia de tratamento para os profissionais da saúde congregados em um mesmo sindicato, ainda que com atuação em entidades diversas, mas sujeitas às mesmas tabelas e a idênticos problemas de caixa vividos pela Santa Casa de Campo Grande.

Acolho o parecer ministerial para deferir a reposição salarial pelo índice de 7% (sete por cento).

A cláusula segunda é aprovada com a seguinte redação:

### **Clausula Segunda - Reajuste Salarial**

Fica estabelecido o reajuste salarial de 7% (sete por cento), a serem pagos a partir de 01 de Maio de 2009.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados todos os reajustes concedidos automaticamente, além dos demais aumentos espontâneos, inclusive os concedidos a título de antecipação de reajuste a partir de 1º/5/2009.

Parágrafo Segundo: Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparaParágrafo Segundo: Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem, não serão compensados.

A cláusula segunda é **DEFERIDA PARCIALMENTE**.

### **CLÁUSULA TERCEIRA**

A cláusula em questão apresenta-se na pauta reivindicatória com idêntica redação trazida à apreciação deste Regional no proc. DC 177/2008, não tendo sido acolhida na ocasião a ampliação proposta pelo suscitante, ora reprisada, dependente de negociação coletiva bem sucedida. No proc. DC 177/2008 deu-se preferência a cláusula preexistente, impondo-se reeditá-la com a mesma redação em respeito ao dispositivo do art. 114, § 2º, da Constituição Federal:

#### **Cláusula Terceira ; Jornada de Trabalho**

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

**Parágrafo 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. 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.

**Parágrafo 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, tendo em vista a jornada reduzida noturna.

**Parágrafo 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.

**Parágrafo 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.

Cláusula DEFERIDA PARCIALMENTE.

### **CLÁUSULA QUARTA**

#### **Cláusula Quarta - Adicional de Insalubridade**

Será pago o Adicional de Insalubridade no grau máximo de 40% (quarenta por cento) a todos os empregados da área de Enfermagem, dos setores de Centro Cirúrgico, CTI, Isolamento, Hemodiálise, Queimados, Unidades Intermediárias (ECI) e Pronto Socorro. Os demais setores serão pagos de acordo com Laudo Pericial.

A cláusula supra altera o precedente normativo consubstanciado em acordo coletivo e editado nos procs. DC 173/2007 e 177/2008, não merecendo ser acolhida a alteração proposta, dependente de negociação coletiva.

**DEFERE-SE EM PARTE**, com a redação da decisão normativa anterior, feitos reparos redacionais necessários:

#### **Cláusula Quarta - Adicional de Insalubridade**

O adicional de insalubridade será pago de acordo com o disposto no artigo 7º, inciso XXIII, da Carta Magna em vigor. Os percentuais de que trata a lei serão pagos e obedecidos de acordo com o laudo pericial realizado por médico credenciado pela Superintendência Regional do Trabalho, estabelecendo-se ainda que cada entidade abrangida pela presente Sentença Normativa deverá ter consigo ou providenciar referido laudo para validade e determinação das áreas insalubres e percentuais a serem pagos a seus empregados. Servindo inclusive referido laudo como documento idôneo, firme e valioso para a juntada nos autos da reclamação trabalhista, que porventura sejam propostas contra as entidades abrangidas pela presente sentença normativa.

#### **CLÁUSULA QUINTA**

A cláusula é **DEFERIDA PARCIALMENTE**, uma vez que o adicional noturno deve ser computado nos moldes do art. 73 da CLT, não incidindo sobre o salário nominal da categoria, mas sobre o valor da hora noturna efetivamente laborada. A cláusula é **DEFERIDA** com a seguinte redação:

##### **Cláusula Quinta - Adicional Noturno**

O Adicional Noturno será pago no percentual de 20% (vinte por cento) de acordo com o preceituado no artigo 73 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXTA**

##### **Cláusula Sexta - Adicional de Horas Extras e Feriados**

As empresas pagarão as 2 (duas) primeiras horas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com o acréscimo de 100% (cem por cento). O trabalho realizado aos domingos e feriados será remunerado em dobro ou, sua compensação em folga, bem como, as horas extras realizadas nestes dias, diurnos ou noturno, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

A cláusula supra também recebeu alteração por parte do suscitante, a qual não merece acolhida pois dependente de negociação coletiva, pois importa maior desembolso financeiro por parte da categoria econômica.

A cláusula é **DEFERIDA PARCIALMENTE**, nos moldes dos precedentes contidos nos procs. DC 173/2007 e 177/2008:

##### **Cláusula Sexta - Adicional de Horas Extras e Feriados**

As empresas pagarão as 2 (duas) primeiras horas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com o acréscimo de 100% (cem por cento). O trabalho realizado aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto os da escala de revezamento.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA**

A cláusula constante da pauta reivindicatória recebeu ampliação ou alteração, afastando-se das normas coletivas preexistentes, tipificando conquista histórica da categoria cuja prevalência foi valorizada nos procs. DC 173/2007 e 177/2008.

A cláusula é **DEFERIDA PARCIALMENTE**, observada a redação conferida no proc. DC 177/2008:

##### **Cláusula Sétima: Abono/Assiduidade**

Os Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho receberão a título de ABONO ASSIDUIDADE, o equivalente a 5% (cinco por cento) calculados sobre o salário base, a partir desta data sem incorporação à remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. 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. E, 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 para receber o benefício. As partes pactuam ainda que o benefício não será retroativo ao período de congelamento (1995-2005) por força de outras CCT ou sentenças normativas, mas sim a sua exigibilidade dar-se-á a partir desta data e nas condições acima descritas.

**Parágrafo Primeiro: O benefício não será aplicado aos empregados que utilizam o transporte da empregadora.**

#### **CLÁUSULA OITAVA**

##### **Cláusula Oitava - Faltas Justificadas**

Os empregados terão justificadas suas ausências ao trabalho além das previstas no artigo 473 da CLT, 01 (um) dia para acompanhar filho menor, 1 (um) dia para acompanhar idoso, em se tratando de pai ou mãe em consultas médicas devidamente comprovadas por atestado médico; até 5 (cinco) dias por ano para acompanhar o filho menor internado.

Tal cláusula se apresenta com a mesma redação trazida em dissídios coletivos anteriores, nos quais mereceu indeferimento.

A cláusula extrapola os limites legais mínimos e só poderia ser admitida mediante negociação bem sucedida, o que não é a hipótese dos autos.

Cláusula **INDEFERIDA**.

#### **CLÁUSULA NONA**

##### **Cláusula Nona - Garantia aos Empregados Estudantes**

**Serão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante em cursos regulares (1º, 2º e 3º graus), por motivo de prestação de provas escolares em vestibular e ENEM desde que o empregador seja avisado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e comprovado tal fato com 48 (quarenta e oito) horas.**

A cláusula supra é preexistente, tendo sido reeditada no proc. DC 177/2008, razão pela qual é **DEFERIDA**.

#### **CLÁUSULA DEZ**

A cláusula é preexistente, contemplada no proc. DC 177/2008, porém foi alterada pelo suscitado na parte final do segundo parágrafo, com inserção de liberação do aviso prévio por necessidade de cumprir convocação para o curso público.

A ampliação só seria admissível se produtivo o processo de negociação das partes. Podado o excesso, a cláusula é **DEFERIDA PARCIALMENTE**, nos termos seguintes:

##### **Cláusula Dez e Verbas Rescisórias**

O pagamento das verbas rescisórias aos empregados que contarem com 12 (doze) meses de trabalho será obrigatoriamente assistido pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro - Não será rescindido o contrato sem prParágrafo Primeiro - Não será rescindido o contrato sem prévia autorização e apresentação de exames médicos demissionais, atestando o empregado gozar de perfeitas condições de saúde e estar apto para o trabalho, desde que o mesmo labore em hospitais ou em seções insalubres. A recusa do empregado em prestar os exames não obstará a rescisão do Contrato de Trabalho. É obrigatória a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, desde que o mesmo labore em hospitais ou em seções insalubres.

Parágrafo Segundo - O empregador liberará o empregado que contar com mais de um ano de trabalho do cumprimento de aviso prévio, caso o pedido de demissão se fundamente em aprovadas razões de doenças próprias.

Parágrafo Terceiro - Na rescisão fundamentada em justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicação escrita, declinando o ato ou omissão faltosa, sob pena do empregado fazer jus a todos os direitos como se a rescisão fosse sem justa causa.

Parágrafo Quarto - O Sindicato Laboral deverá manter funcionários para atender a efetuação das homologações contratuais de 2ª (segunda) a 6ª (sexta) feira no horário comercial, sob pena de, não o fazendo, as entidades abrangidas pela presente Sentença Normativa solicitarem a respectiva homologação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego local.

#### **CLÁUSULA ONZE**

##### **Cláusula Décima Primeira - Uniformes**

O empregador fornecerá gratuitamente, no mínimo 02 (dois) uniformes completos por ano, bem como, todo o material indispensável ao exercício da atividade.

Caso não haja fornecimento gratuito o empregador fica impedido de exigir sua utilização.

A cláusula supra é preexistente e adequada ao Precedente 115 da SDC/TST. Cláusula **DEFERIDA**.

#### **CLÁUSULA DOZE**

A cláusula em questão, pertinente aos comprovantes de pagamento, é trazida pelo suscitante com alteração da norma preexistente (adequada ao Precedente 93 da SDC/TST) e que foi valorizada no proc. DC 177/2008.

A ampliação só poderia ser aceita se bem sucedida a negociação das partes.

A cláusula é **DEFERIDA PARCIALMENTE** com a seguinte redação:

##### **Cláusula Doze - Comprovante de Pagamento**

Os empregadores fornecerão aos empregados holerites de pagamento contendo nome do empregado, período trabalhado a que se refere, discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras se houver, adicionais e remuneração dos trabalhos nos dias de descanso obrigatório se houver, bem como descontos a título de: FGTS, INSS, VALE-TRANSPORTE, FALTAS ETC.

#### **CLÁUSULA TREZE**

A cláusula é preexistente e foi contemplada no proc. DC 177/2008.

### **Cláusula Treze - Contrato de Experiência**

A duração do Contrato de Experiência é de no mínimo 30 (trinta) dias podendo ser prorrogado por mais uma vez, não excedendo a **30 (trinta) dias**.

**Parágrafo Único** ∩ 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.

Cláusula **DEFERIDA**.

### **CLÁUSULA QUATORZE**

#### **Cláusula Quatorze - Substituição Eventual**

Ao empregado que for designado para exercer em substituição função de outro que percebe salário superior, por motivo de doenças, promoções, transferências, será garantido igual salário do substituído sem considerar vantagens pessoais, desde que não inferior a 30 (trinta) dias durante o período da substituição.

A cláusula é preexistente e conformada à legislação e jurisprudência trabalhistas.  
A cláusula é **DEFERIDA**.

### **CLÁUSULA QUINZE**

#### **Cláusula Quinze - Ausências Justificadas**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

1. Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
2. Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
3. Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.
4. Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
5. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar consoante letra ∩C∩ do artigo 65 da Lei n. 4.375 de agosto de 1964 (serviço militar).

A cláusula é preexistente e conformada à legislação e jurisprudência trabalhistas.  
A cláusula é **DEFERIDA**.

### **CLÁUSULA DEZESSEIS**

#### **Cláusula Dezesseis - Estabilidade Dos Acidentados**

Fica assegurada a estabilidade ao Empregado acidentado no trabalho, comprovado por Laudo Pericial do INSS, pelo prazo de 2 (doze) meses, contados a partir do retorno ao trabalho conforme legislação vigente. Aos funcionários licenciados por doença

ocupacional, Profissional ou do Trabalho, será concedido o mesmo período de estabilidade a fim de estabelecer ou excluir nexo causal, em conformidade com Nexo Técnico Profissional/Trabalho - NTP/T (publicada na lista A e B do anexo II do Decreto nº 6.042/2007) e o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - NTEP (publicada na lista B do anexo II do Decreto nº 6.042/2007).

A cláusula apresenta-se substancialmente ampliada, não passando pelo crivo da negociação coletiva. Devem prevalecer os dispositivos legais mínimos e os termos assegurados no DC 177/2008.

A cláusula é **DEFERIDA EM PARTE**, com a seguinte redação:

#### **Cláusula Dezesesseis - Estabilidade *Dos* Acidentados**

Fica assegurada a estabilidade ao Empregado acidentado no trabalho, comprovado por Laudo Pericial do INSS, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do retorno ao trabalho conforme legislação vigente.

#### **CLÁUSULA DEZESSETE**

##### **Cláusula Dezessete - Exames Médicos**

Os Empregadores providenciarão às suas expensas, exames médicos periodicamente de 6 (seis) em 6 (seis) meses ou, de conformidade com o PCMSO, em favor de seus empregados sujeitos a insalubridades. Ficam as condições de saúde dos trabalhadores assistidas pelo cumprimento das NRs principalmente da NR 32 e seus anexos.

Parágrafo único: Os Empregadores deverão encaminhar ao Sindicato Laboral, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) conforme Lei Previdenciária.

A cláusula é preexistente, prestigiando o cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho.

Cláusula **DEFERIDA**.

#### **CLÁUSULA DEZOITO**

A cláusula é apresentada na pauta reivindicatória com ampliação, pois tendente a assegurar acomodação hospitalar em meio apartamento aos cônjuges e genitores dos trabalhadores beneficiados. A extensão do benefício só seria possível na hipótese de negociação coletiva bem sucedida, o que não ocorreu na espécie.

Prevalecem os ajustes pretéritos a respeito da cláusula, inclusive a decisão no proc. DC 177/2008 sobre o tema, com a seguinte redação:

##### **Cláusula Dezoito - Acomodação Hospitalar**

Os Estabelecimentos conveniados ao SUS concederão a seus empregados e filhos menores, dentro de suas disponibilidades de vagas, acomodações que não a enfermaria, ou seja 1/2 (meio) apartamento, quando internados, com tratamento (pelo convenio), assim como os exames, medicamentos e hotelaria. Em relação aos procedimentos não cobertos pelo SUS, o empregador não ficará responsável por tais coberturas, e os honorários médicos deverão ser negociados entre o empregado e o Médico Assistente, tendo em vista a indisponibilidade de o empregador negociar os Os Estabelecimentos conveniados ao SUS concederão a seus empregados e filhos menores, dentro de suas disponibilidades de vagas, acomodações que não a enfermaria, ou seja 1/2 (meio) apartamento, quando internados, com tratamento (pelo convenio), assim como os exames, medicamentos e hotelaria. Em relação aos procedimentos não cobertos pelo SUS, o empregador não ficará responsável por tais coberturas, e os honorários médicos deverão ser negociados entre o empregado e o Médico Assistente, tendo em vista a indisponibilidade de o empregador negociar os honorários médicos.

Parágrafo Único: Com relação aos estabelecimentos de saúde não conveniados ao SUS, ou seja, os PARTICULARES, os

mesmos concederão a seus empregados e filhos menores que possuem Planos de Saúde, dentro de suas disponibilidades de vagas, acomodações que não a enfermaria, ou seja ½ (meio) apartamento, quando internados. Em relação aos procedimentos não cobertos pelo Plano de Saúde, o empregador não ficará responsável por tais coberturas, e os honorários médicos deverão ser negociados entre o empregado e o Médico Assistente, tendo em vista a indisponibilidade de o empregador negociar os honorários médicos.

Cláusula **DEFERIDA EM PARTE**.

#### **CLÁUSULA DEZENOVE**

A cláusula trata do auxílio creche e como outras tantas, vem ampliada na pauta de reivindicações, desta feita para abranger filhos de trabalhadores que atuam em turno noturno.

Por mais benéfica que se mostre a cláusula, a mesma só pode ser objeto de fixação pela via da negociação coletiva.

A cláusula é **DEFERIDA EM PARTE**, balizada pela sentença normativa anterior:

#### **Cláusula Dezenove - 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.

#### **CLÁUSULA VINTE**

#### **Cláusula Vinte - Auxílio Funeral**

A Empresa concederá a título de Auxílio Funeral e de uma só vez aos dependentes diretos (cônjuges ou filhos, ou na falta destes, os pais) do empregado **falecido, o equivalente a 02 (dois) salários mínimos** vigente a época do óbito.

Trata-se de norma preexistente, reconhecida no proc. DC 177/2008. Cláusula **DEFERIDA**.

#### **CLÁUSULA VINTE E UM**

#### **Cláusula Vinte e um- Alimentação Gratuita**

Os empregadores fornecerão gratuitamente, sem que se configure salário *in natura*, ao empregados:

I - Lanche no período vespertino e almoço para os empregados que dobrarem a jornada de 06 (seis) horas diárias.

II - Jantar e lanche aos que deixarem o plantão noturno (12x36).

Parágrafo Único - **O disposto no inciso II aplica-se aos hospitais que já fornecem.**

**DEFERE-SE** a cláusula, posto que preexistente, mantida a redação dada no proc. DC 177/2008.

#### **CLÁUSULA VINTE E DOIS**



O suscitado pretende expandir o objeto da cláusula, encontrando oposição do suscitado, merecendo prevalecer a redação da cláusula 22 do instrumento coletivo prestigiado pela sentença normativa do proc. 177/2008, com a seguinte redação:

#### **Cláusula Vinte e dois - Atestado Médico**

Os atestados emitidos por médicos e dentistas do INSS e com os quais os empregadores representados pelo SINDHESUL mantenham convenio serão aceitos, devendo ser entregues acompanhados dos receituários (receita médica) vistados pelo médico credenciado pelo hospital, se houver, mediante protocolo, até 48 (quarenta e oito) horas do afastamento, e protocolados no Departamento de Recursos Humanos.

#### **CLÁUSULA VINTE E TRÊS**

Busca o suscitante obter a liberação de dirigentes sindicais para participação em reuniões, assembléias e congressos com ônus para o respectivo empregador, encontrando resistência do suscitado.

Nos termos do PN 83 da SDC/TST, a frequência para participação em assembléias e reuniões é livre, porém sem ônus para o empregador.

A cláusula, tal como inserida na pauta, é dependente de negociação coletiva.

Malsucedida a negociação, a cláusula é **DEFERIDA EM PARTE**, com a limitação conferida pelo DC 177/2008:

#### **Cláusula Vinte e três - Pagamento do Dirigente Sindical**

Os empregadores permanecerão promovendo os recolhimentos sociais, previdenciários e demais encargos decorrentes da relação de emprego dos Diretores Sindicais licenciados ou afastados pela entidade hospitalar à disposição do sindicato, que já são de suas responsabilidades em decorrência da Lei.

#### **CLÁUSULA VINTE E QUATRO**

**DEFERE-SE**, posto que a proposição está conforme o PN 104 da SDC/TST e a norma é preexistente.

#### **Cláusula Vinte e quatro - Quadro de Avisos**

As empresas permitirão ao Sindicato Laboral, de comum acordo a fixação de Quadro de Avisos de material de interesse coletivo e da entidade, vedada a fixação de material de cunho político partidário e material ofensivo a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA VINTE E CINCO**

A cláusula em questão segue o espírito do PN 91 da SDC/TST e se mostra preexistente. Cláusula **DEFERIDA** com redação original.

#### **Cláusula Vigésima Quinta - Acesso aos Locais de Trabalho**

É permitido o livre acesso de dirigentes sindicais em qualquer estabelecimento de Serviço de Saúde, mediante identificação junto à administração ou responsável pela Empresa.

#### **CLÁUSULA VINTE E SEIS**

**DEFERE-SE**, posto que cláusula preexistente, conforme reconhecido pela sentença normativa do proc. DC 177/2008.

#### **Cláusula Vinte e seis - Adiantamento Salarial**

As empresas concederão aos trabalhadores, a título de adiantamento salarial, até 30% (trinta por cento) do salário base para empregados que solicitarem, no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de cada mês, que será descontado no holerite.

#### **CLÁUSULA VINTE E SETE**

Apresenta o suscitante pretensão de modificar ajuste anterior a respeito do adicional por tempo de serviço, via descongelamento, fazendo-o como forma de evitar o **desfalque salarial**, encontrando objeção do suscitado.

A modificação e ampliação do benefício somente pode ser obtida pela via da negociação coletiva.

**DEFERE-SE PARCIALMENTE** a cláusula, respeitada a norma preexistente:

#### **Cláusula Vinte e sete - Adicional por Tempo de Serviço**

Estabelecem as partes que o adicional de tempo de serviço será pago até a data base e contante 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.

#### **CLÁUSULA VINTE E OITO**

A cláusula é preexistente e recebeu no proc. DC 177/2008 adequação de redação com o fito de evitar controvérsia.

Cláusula DEFERIDA.

#### **Cláusula Vinte e oito - Desconto Assistencial**

O empregador descontará dos salários de seus empregados filiados ao SIEMS a **Contribuição** Assistencial aprovada em Assembléia Geral dos integrantes da Categoria representada pelo Sindicato Laboral, na base 1/30 (um trinta avos) dos salários reajustados, depositando a quantia na conta do Sindicato Laboral no prazo de 05 (cinco) dias, após ter efetuado o desconto. Tal desconto deverá ser efetuado no mês subsequente ao decurso do prazo de 60 dias após a publicação da presente sentença normativa, em forma de assistência ao Sindicato, desde que não haja oposição por escrito nos primeiros 10 (dez) dias que anteceder ao desconto.

#### **CLÁUSULA VINTE E NOVE**

A cláusula apresenta-se com ampliação não acolhida no proc. DC 177/2008.

A cláusula só é preexistente na medida em que admitida naquela ocasião, sendo vedada ampliação, não acolhida pela via da negociação.

**DEFERE-SE PARCIALMENTE**, nos termos seguintes:

#### **Clausula Vinte e nove - Contribuição Confederativa**

As empresas descontarão mensalmente o percentual equivalente a 2% (dois por cento) do salário base dos empregados associados da categoria, a título de Contribuição Confederativa, com amparo no Estatuto da Entidade Sindical e no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** Os Empregadores deixarão de descontar do empregado caso haja oposição por escrito, sendo que eles, empregadores, poderão comparecer à sede do Sindicato ou enviar correspondência para dar ciência através de uma declaração.

**Parágrafo Segundo:** O recolhimento a que se refere esta cláusula deverá ser depositado até o dia 10 (dez) de cada mês.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% (um por cento) ao mês até o cumprimento da obrigação.

-

#### **CLÁUSULA TRINTA**

##### **Cláusula Trinta - Multa Pelo Atraso No Pagamento**

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.

A cláusula é **DEFERIDA**, posto que preexistente.

#### **CLÁUSULA TRINTA E UM**

##### **Cláusula Trigésima Primeira - Desconto em Folha**

O Empregador descontará da remuneração mensal dos empregados, as parcelas relativas a financiamento de tratamento Médico e odontológico realizado pelo Sindicato Laboral, bem como as mensalidades Associativas, de Seguros e outros Convênios, desde que os descontos sejam autorizados expressamente pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) de sua remuneração mensal.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato encaminhará ao departamento pessoal da Empresa, a relação de débito e dos seus respectivos devedores devidamente assinados pela presidenta do SIEMS e em papel timbrado, até o dia 26 (vinte seis) de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** O Empregador repassará os valores descontados ao Sindicato Laboral até o 10% (décimo) dia útil do mês.

**Parágrafo Terceiro:** Será aplicada multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos ao Sindicato Laboral, caso não haja o repasse até o 10 (décimo) dia útil do mês subsequente ao vencido.

A cláusula foi anteriormente indeferida (proc. DC177/2008), por criar despesas para os empregadores, não tendo havido consenso a seu respeito naquela oportunidade, o mesmo ocorrendo agora.

#### **CLÁUSULA INDEFERIDA.**

-

#### **CLÁUSULA TRINTA E DOIS**

##### **Cláusula Trigésima Segunda - Estabilidade de emprego após Convenção ou Dissídio Coletivo**

Fica assegurada aos empregados **a estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias que antecede a data base e até 60 (sessenta) dias, após a assinatura do Acordo Convencional, do Acordo por Dissídio Coletivo; ou da publicação do Acórdão, inclusive tal estabilidade equivalerá a partir de 01 de Abril de 2009;**

A cláusula foi anteriormente indeferida (proc. DC 177/2008), por não ter havido

negociação bem sucedida.

**CLÁUSULA INDEFERIDA.**

#### **CLÁUSULA TRINTA E TRÊS**

##### **Cláusula Trigésima Terceira - Trabalhador Estudante**

O empregado estudante receberá facilidade da empresa para adequação de seu horário de trabalho e férias, quando se matricular em curso atinente a sua profissão ou curso que seja pré-requisito para sua profissionalização, como também em cursos de Pós-Graduação.

**Parágrafo único:** O Atendente de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e o Técnico de Enfermagem serão promovidos dentro da Empresa para Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem e Enfermeiro (a), respectivamente, mediante apresentação do Diploma comprovando assim o término do seu curso. Desde que haja disponibilidade de vagas. Todo empregado que comprovar que concluiu curso profissionalizante, terá preferência, nas vagas que surgirem no quadro funcional.

A cláusula foi anteriormente indeferida (proc. DC-177/2008), por pretender o suscitante ampliar direitos sem que tenha havido negociação bem sucedida.

**CLÁUSULA INDEFERIDA.**

#### **CLÁUSULA TRINTA E QUATRO**

##### **Cláusula Trinta e quatro - Garantia do Emprego às Vésperas da Aposentadoria**

Defere-se a garantia de emprego, durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

A cláusula é preexistente e encontra-se formatada segundo o PN 85 da SDC/TST. **DEFERE-SE.**

#### **CLÁUSULA TRINTA E CINCO**

##### **Cláusula Trinta e cinco - Multa por Descumprimento**

Os empregadores pagarão multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Sentença Normativa.

**Parágrafo Único -** Ao Sindicato Laboral cumpre avisar as empresas via notificação dirigida ao administrador ou Presidente da entidade patronal o eventual descumprimento de quaisquer das cláusulas integrantes do presente acordo. Fica convencionado que as empresas terão prazo de 30 (trinta) dias a contar do dia do recebimento da notificação para regularizar a infração apontada. Persistindo no mesmo erro se sujeitarão à multa acima avençada.

**DEFERE-SE** a cláusula segundo a proposição do suscitante, adequada ao PN 73/SDC, tratando-se de cláusula preexistente.

#### **CLÁUSULA TRINTA E SEIS**

**DEFERE-SE**, posto que cláusula preexistente, ademais, alinhada com o PN 111 da SDC/TST.

### **Cláusula Trinta e seis - Relação de Empregados**

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria, com informações quanto à data de admissão e salário base.

### **CLÁUSULA TRINTA E SETE**

A cláusula é **DEFERIDA**, pois consoante o decidido via sentença normativa no dissídio coletivo anterior.

### **Cláusula Trigésima Sétima - Das Ações de Cumprimento**

Será o foro Trabalhista de Campo Grande o competente para o cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sede dos sindicatos.

Fundamentos e justificativas: CLÁUSULA PRÉ EXISTENTE na sentença normativa de 2008.

### **CLÁUSULA TRINTA E OITO**

#### **Cláusula Trigésima Oitava - Vigência**

A presente Sentença Normativa terá vigência de 1 (um) ano com início em 1º de Maio de 2009 a 30 de Abril de 2010.

**DEFERE-SE**, realçando merecer restar garantida a data base da categoria profissional, uma vez aviado oportunamente protesto judicial para a manutenção desse direito categorial.

Pelo exposto, admito o dissídio coletivo e rejeito as preliminares. No mérito, julgo parcialmente procedente a pretensão, para: a) deferir as cláusulas 1ª, 9ª, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 24, 25, 26, 28, 30, 34, 35, 36, 37, 38; b) deferir parcialmente as cláusulas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 10, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 27 e 29; e c) indeferir as cláusulas 8ª, 31, 32, 33, nos termos supra.

Custas pelas partes, cada qual respondendo pela metade do valor, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor fixado ao dissídio em consonância com o disposto no art. 789, § 4º, da CLT.

### **POSTO ISSO**

**ACORDAM** os Desembargadores do Egrégio Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, **admitir o dissídio coletivo**, rejeitar as preliminares e, no mérito, **julgar parcialmente procedente** a pretensão para: a) deferir as cláusulas 1ª, 9ª, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 24, 25, 26, 28, 30, 34, 35, 36, 37, 38; b) deferir parcialmente as cláusulas 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, 10, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 27 e 29; e c) indeferir as cláusulas 8ª, 31, 32, 33, nos termos do voto do Desembargador Marcio Vasques Thibau de Almeida (relator). Ausente, por motivo justificado, o Desembargador Ricardo Geraldo Monteiro Zandona (Presidente).

Campo Grande, 10 de dezembro de 2009.

MARCIO VASQUES THIBAU DE ALMEIDA

Desembargador Federal do Trabalho

Relator

1

1

Copyright © 1997-2010 Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Todos os direitos Reservados.  
Rua Jornalista Belizário Lima, 418 - Campo Grande, MS - CEP 79004-912 -  
PABX (0xx67) 3316-1771

Secretaria de Informática do TRT MS  
Para melhor visualização, utilize a resolução  
de vídeo  
de no mínimo 800x600