

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Boas Práticas Sindicais – Novo sindicato deve manter o negociado pelo antecessor

1 – Em novembro de 2017, o Sindicato dos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem do Estado do Espírito Santo (**SINTAEN/ES**) ingressou com uma reclamação trabalhista na 3ª Vara do Trabalho de Vitória/ES, Processo nº RT 0001751-24.2017.5.17.0003, em face da Associação Feminina de Educação e Combate ao Câncer - AFECC (**Hospital Santa Rita de Cássia**).

Na ação, o sindicato laboral requereu o pagamento de horas extras aos técnicos e auxiliares de enfermagem a partir da décima hora diária de trabalho, a contar de junho de 2015 - mês em que se tornou representante da categoria. Para isso, argumentou que as convenções coletivas firmadas com o sindicato patronal, Sindicato dos Estabelecimentos de Saúde do Estado do Espírito Santo (**SINDHES**), previam a jornada de dez horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (10X36). O Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas, Patológicas e Bancos de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo (**SINTRASADES**) foi o sindicato laboral responsável pela categoria até o 11/05/2015, tendo sido substituído pelo **SINTAEN/ES**, que assumiu a categoria dos técnicos e auxiliares de enfermagem do Espírito Santo a partir de 12/05/2015.

2 – Em sua defesa, o empregador, Hospital Santa Rita de Cássia, informou que um acordo coletivo firmado em fevereiro de 2013, na ação trabalhista nº RT 0164900-51.2012.5.17.0011, com a entidade que representava a categoria anteriormente, ou seja, com o **SINTRASADES**, previa o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas de descanso (12X36). Para o hospital, as obrigações estabelecidas nessa negociação coletiva, **homologada judicialmente**, somente poderiam ser alteradas por meio de nova convocação dos trabalhadores ou por ação rescisória. Com tais argumentos, o empregador rechaçou o pedido de pagamento de horas extras formulado pelo **SINTAEN/ES**.

3 – A juíza da 3ª Vara do Trabalho de Vitória, ES, julgou procedentes em parte os pedidos formulados pelo **SINTAEN/ES**, e condenou o hospital a pagar horas extras, relativas ao período de tempo posterior à décima hora de trabalho, devidas a partir de junho de 2015, com reflexos no aviso prévio, décimo-terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional, repouso semanal remunerado, depósitos mensais de FGTS, e multa de quarenta por cento sobre o montante dos depósitos realizados na conta vinculada do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho. Ao decidir sobre o caso, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Vitória entendeu que **as negociações coletivas posteriores se sobrepõem à negociação mais antiga**, e com isso determinou o pagamento das horas extraordinárias.

4 – Em abril de 2019, o hospital interpôs recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - ES, alegando a inexistência de horas extras, e pretendendo a reforma da decisão proferida pela juíza da 3ª Vara do Trabalho de Vitória, ES. Porém, seu recurso não obteve sucesso, tendo sido mantida a sentença. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - ES considerou que o acordo coletivo ajustado com o **SINTRASADES**, que autorizava a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (12X36) **foi superado pelas convenções firmadas pela nova entidade sindical**, o **SINTAEN/ES**, com escala mais vantajosa para os trabalhadores (10X36).

5 – Inconformado, o Hospital Santa Rita de Cássia resolveu recorrer para o Tribunal Superior do Trabalho - TST, em Brasília.

Em 07/10/2022, a Segunda Turma do TST decidiu que as obrigações previstas em acordo coletivo, firmado entre o hospital com o sindicato que representava seus empregados, o **SINTRASADES**, devem ser mantidas pela entidade que o sucedeu após o desmembramento. Para a Segunda Turma do TST **a representação do sindicato mais antigo se transfere ao sindicato mais novo**, ao menos em relação ao grupo desmembrado de trabalhadores, como é o caso dos empregados do Hospital Santa Rita de Cássia.

Para a desembargadora Margareth Rodrigues Costa, relatora do recurso, a **sucessão de entidade sindical** - em que **a representação do grupo de trabalhadores se transfere do sindicato mais antigo para o mais novo** - não elimina do mundo jurídico as obrigações firmadas anteriormente, que **permanecem vigentes no prazo e nas condições estabelecidas no acordo judicial firmado e homologado**.

Com esses fundamentos, a Turma acolheu a preliminar de coisa julgada levantada pelo hospital, em relação ao acordo coletivo firmado em fevereiro de 2013 com o **SINTRASADES**, homologado judicialmente na ação trabalhista nº RT 0164900-51.2012.5.17.0011, e **extinguiu o processo, sem exame do mérito**. A decisão favorável ao empregador, Hospital Santa Rita de Cássia, foi unânime.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT