



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação de Cumprimento 1000826-20.2026.5.02.0033

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/05/2026

Valor da causa: R\$ 5.500.000,00

Partes:

AUTOR: SIND.TRAB SIST.OPER.SINAL.FISC.MAN.PLAN.

ADVOGADO: FATIMA SATIKO ABE

RÉU: COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO

ADVOGADO: MARCELO FRANCO LEITE

RÉU: NOTRE DAME INTERMEDICA SAUDE S.A.

ADVOGADO: RODRIGO SEIZO TAKANO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho 2ª Região - SÃO PAULO
Rua Cubatão, 322, Paraíso, São Paulo/SP, CEP 04013-001 - Fone (11)99129-1037/(11)3166-3000



**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA
33ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

ACum 1000826-20.2026.5.02.0033

Reclamado(a): COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO, NOTRE DAME
INTERMEDICA SAUDE S.A.

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pelo Procurador do Trabalho signatário, vem à presença de Vossa Excelência, em atenção à Intimação de Id. 6982233, manifestar-se nos seguintes termos.

1. Relatório

Trata-se de ação de cumprimento de cláusula normativa combinada com obrigação de fazer, obrigação de não fazer, tutela de urgência e indenização por danos morais coletivos ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Sistema de Operação, Sinalização, Fiscalização, Manutenção e Planejamento Viário e Urbano do Estado de São Paulo (Sindiviários) em face da Companhia De Engenharia de Tráfego (CET) e Notre Dame Intermédica Saúde S.A. (Grupo Hapvida) requerendo liminar: a) suspensão imediata de qualquer ato da CET que implique a migração compulsória ou automática dos empregados do PAMO para o plano Notre Dame, especialmente os efeitos do VIA CET RH 830, de 08/05/2026, até o julgamento final da presente ação; b) A manutenção do PAMO em plena operação, como já ocorre, garantindo a cobertura e qualidade dos serviços nos moldes de 30/04/2008 (cláusula 29.1 do ACT), incluindo o acesso a toda a rede hospitalar atualmente disponível, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador afetado pelo descumprimento; c) A garantia de continuidade de todos os tratamentos em curso oncológicos, imunobiológicos,



neuropsiquiátricos, ortopédicos, de TEA e demais, com os mesmos médicos e hospitais, vedada qualquer interrupção ou restrição de acesso decorrente da migração para o plano Notre Dame; d) A vedação de qualquer ato de migração, adesão automática ou extinção do PAMO enquanto não cumpridas as condições da cláusula 29.3 (participação sindical na versão final do Termo de Referência), da cláusula 29.4 (facultatividade da adesão) e da condição aprovada pela categoria em 31/08/2022 (celebração de aditivo ao ACT); e) aplicação da multa de 5% do piso salarial vigente por infração, e em favor do empregado prejudicado, o que totaliza o importe de 10% calculados sobre o piso salarial; f) aplicação da multa astreinte ser fixada no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) (art. 537 do CPC); g) o reconhecimento do direito à isenção de custas ao Sindicato Autor (Doc. Id. 6a7aa2d).

Em seguida, apresentou os seguintes pedidos finais: 1. Confirmar a liminar em todos os seus termos; 2. Declarar que a CET não pode extinguir, rebaixar ou substituir o PAMO nem impor plano privado compulsório enquanto vigente o ACT 2024/2026, sem o cumprimento integral das cláusulas 29.3 e 29.4 e das condições aprovadas em assembleia (validação sindical do Termo de Referência + aditivo ao ACT); 3. Condenar a CET ao cumprimento integral das cláusulas 29.1, 29.3, 29.4 e 29.4.1 do ACT 2024/2026; 4. condenação das Requeridas no pagamento da multa convencional prevista na cláusula 54.1 do ACT (5% do piso salarial vigente por infração, em favor de cada empregado prejudicado); 5. condenação das Requeridas no pagamento da multa astreinte no importe de R\$ 10.000,00 (art. 537 do CPC); 6. Condenação das Requeridas no pagamento de danos morais coletivos, no importe de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), ou outro valor que Vossa Excelência entender por bem fixar, considerando-se a gravidade dos fatos e o poder de pagamento das Requeridas, requerendo que os valores sejam revertidos prioritariamente ao FAT Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei nº 7.347/85, e subsidiariamente, requer seja autorizada a destinação de até 30% deste montante ao Sindicato Autor, conforme explanações trazidas na causa de pedir; 5. condenação das Requeridas no pagamento das custas, despesas processuais e honorários advocatícios de sucumbência, na razão de 15% do valor da condenação.

A petição inicial foi acompanhada de documentos.

O juízo indeferiu a tutela provisória de urgência antecipada requerida (Doc. Id. 82236d).

Foi designada audiência para o dia 23/06/2026, às 11h15.

O Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo



apresentou manifestação requerendo sua integração à lide na condição de litisconsórcio ativo necessário em 12/06/2026 (Doc. Id. 30b9048).

O pedido foi indeferido (Doc. Id. 9198a81).

A Notre Dame Intermedica Saúde S.A. apresentou contestação (Doc. Id. 1c2657a), bem como a CET (Doc. Id.d9b7dc5). Ambas juntaram documentos.

Realizada audiência em 23/06/2026, as partes não conciliaram e foi designado julgamento para 11/08/2026 (Doc. Id. e5303fd).

Em 23/06/2026, foi proferido despacho para intimar o MPT para ciência do feito e manifestação (Doc. Id. 6982233).

As rés apresentaram razões finais (Doc. Id. fbec7f5 e 857f2b1). O autor apresentou réplica (Doc. Id. 3085455).

É o relatório.

2. Fundamentação

O ponto central da demanda apresentada pelo Sindicato Autor é examinar se foi cumprida a cláusula 29.3 do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, que prevê o seguinte: "Foi acordado entre as partes a possibilidade da Companhia contratar um plano de saúde privado em substituição ao PAMO, com apresentação do Termo de Referência aos Sindicatos para análise e participação da versão final".

O Sindicato afirma que não analisou e participou da versão final. Alega que enviou ofícios em 2022 e 2023, em que foi tratada versão anterior ao termo de referência que embasou o Pregão 018/2023 e que participou de reunião em 13/10/2025, a qual foi meramente informativa.

A Notre Dame, apesar de afirmar em contestação que "não é signatária do ACT 2024/2026" e que "não participou da negociação coletiva e não lhe compete validar Termo de Referência com o sindicato ou celebrar aditivo ao ACT", aborda o tema, inclusive trazendo quadros pretensamente didáticos sobre como interpretar a norma coletiva.

Na visão da empresa, a cláusula 29.3 autoriza a substituição do PAMO pela CET, sendo que essa faculdade está "condicionada apenas à apresentação do TR". Em seguida, coloca que "Os verbos utilizados são



'apresentação', 'análise' e 'participação' – nenhum deles equivale a 'aprovação', 'anuência', 'veto' ou 'deliberação em assembleia'. Incontrovertidamente, essa apresentação foi feita, com contribuições por parte do Sindicato nos ofícios já mencionados. Se as partes convenientes quisessem condicionar a substituição à aprovação sindical, teriam redigido a cláusula nesse sentido. A opção por 'análise e participação' revela intenção deliberada de assegurar transparência e diálogo, sem conferir poder de veto ao sindicato. A distinção é juridicamente relevante: participação não é consentimento. A obrigação da CET se esgota na apresentação do TR e na abertura de canal para análise e contribuições, sem que a implementação da substituição fique subordinada a concordância expressa".

Sendo assim, na visão da empresa, que não assinou o ACT e não participou da negociação coletiva - como ela própria menciona -, os ofícios enviados em 2022 e 2023 teriam sido suficientes para concretizar a "análise e participação" prevista na cláusula 29.3.

A CET, por sua vez, alega que a cláusula 29.3 foi observada em razão dos ofícios 245/22 e 017/23, da participação em reunião ocorrida em 13/10/2025 e da negociação coletiva para celebrar o ACT 2022/2023. Ainda, afirma que o relatório preliminar do TCM-SP "não concluiu pela violação da Cláusula 29.3 do ACT 2024/2026". Ainda, a CET afirma que a cláusula 29 do ACT 2024/2026 não estava em vigor no momento do ajuizamento desta ação pelo fato da vigência do referido Acordo ter expirado em abril de 2026. Finalmente, aponta que a cláusula 55.1, que prevê que "O presente Acordo terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2024, prorrogando-se automaticamente até assinatura do próximo Acordo Coletivo entre os ora acordantes, ou até que haja sentença transitada em julgado, em foro de dissídio coletivo, excetuando-se as cláusulas de natureza econômica, bem como aquelas que sofrerem seus reflexos, as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 1º de maio de 2024", seria a expressão da ultratividade das normas coletivas, considerado inconstitucional pelo STF na ADPF 323.

Passa-se à análise do caso.

Em relação ao posicionamento do TCM-SP, ao contrário do alegado pela CET, não houve conclusão de que a cláusula 29.3 do ACT 2024/2026 foi cumprida. Segundo o relatório (Doc. Id. ba3f3cd), "(...) **destaca-se que esse tema do suposto descumprimento da obrigação do item 29.3 do ACT, de participação do sindicato na elaboração do Termo de Referência do novo plano de saúde, já foi objeto de representação nesta E. Corte** (item 2.6, fls. 15/17 da peça 1 do eTCM 16.724/2024), **concluindo esta Auditoria, à época, por sua improcedência, por se tratar de tema já afetado à Justiça do Trabalho, inclusive com ação trabalhista já então protocolada no TRT 2º**



Região (item 2.6, fls. 26/27 da peça 41 do eTCM 16.724/2024). **Não obstante, não foi possível identificar como foi realizado efetivamente esse processo de participação e interação com o sindicato na versão final do Termo de Referência, conforme previsto na referida cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho.** Assim, mostra-se pertinente que a CET-SP seja oficiada para apresentar eventuais considerações e/ou evidências adicionais que comprovem e/ou expliquem de que forma se deu a participação dos sindicatos na etapa final de elaboração do Termo de Referência. De todo modo, cumpre registrar, nos mesmos termos já colocado no TC/0016726/20248, o entendimento de que eventuais controvérsias relacionadas ao cumprimento de cláusulas de acordos coletivos de trabalho, sem notícias de possíveis prejuízos ao erário ou de descumprimentos de normas e/ou regulamentos da administração pública, não equivalem a irregularidades/ilegalidades propriamente ditas (art. 74, §2º da Constituição Federal), e inserem-se no âmbito de competência da Justiça do Trabalho, mesmo envolvendo a Administração Pública (art. 114, I e IX, da Constituição Federal), possuindo rito próprio estabelecido pela Ação de Cumprimento (art. 872 da CLT), para a qual tem legitimidade ativa o sindicato (Súmula 286 do TST)".

Ou seja, para as questões que interessam para a presente ação, o TCM-SP afirmou - corretamente - que a competência para se pronunciar acerca do cumprimento da cláusula 29.3 é da Justiça do Trabalho. Ademais, registra que não possuía elementos que permitissem aferir como teria ocorrido a análise e participação do sindicato em relação à versão final do termo de referência.

Em relação aos ofícios de dezembro de 2022 (Doc. Id. cd1f32b) e de fevereiro de 2023 (Doc. Id. 1ff77ff), o que se vislumbra é o pedido de sugestão de inclusão de alguns itens no termo de referência, no primeiro caso, e a apresentação de questionamentos, no segundo caso.

Quanto à reunião de outubro de 2025, o que há nos autos é uma lista de presença em que consta como pauta "reunião com representação - CET" (Doc. Id. 418f8b0). Pessoas que participaram da reunião informaram não houve a apresentação do termo de referência integralmente (Docs. Ids. 4f8fc56 e 07ef71c).

Ou seja, não há nos autos qualquer prova que demonstre que o sindicato recebeu a VERSÃO FINAL dos termos de referência para analisar e participar.

Os ofícios 245/22 e 017/23 não comprovam o cumprimento da cláusula 29.3, pois o que foi tratado nessas comunicações do sindicato não é a versão final do termo de referência. Depois desses eventos, houve determinação de readequação do processo por parte do TCM-SP, sendo que evidente que o



objeto em debate se tratava de versão anterior à versão final.

A reunião realizada em outubro de 2025, pelo que consta nos autos - uma mera lista de presença e a declaração de dois participantes -, não apresentou a integralidade do termo de referência para que o sindicato pudesse analisar e participar do processo.

Ademais, pode-se considerar que a versão final do termo de referência foi publicizada apenas em novembro de 2025, com a abertura do Pregão Eletrônico (Licitação n. 018/2023 e Expediente n. 0087/23), em que o referido termo consta em seu Anexo I. Ou seja, o sindicato tomou conhecimento da versão final do termo de referência após todos os eventos mencionados pela CET como indicadores do cumprimento da cláusula 29.3.

Aqui, é necessário ter em vista o que se entende por "analisar" e "participar". Se, por um lado, esses verbos não implicam a necessidade de anuência expressa do sindicato ou a aprovação por assembleia geral da categoria do termo de referência da contratação de um plano de saúde privado em substituição ao PAMO, por outro, não se pode compreender como suficiente a mera notificação da entidade sindical para informá-la da sua existência, sem que houvesse espaço para examinar o seu conteúdo e oferecer contribuições para o seu aprimoramento. Caso contrário, a cláusula 29.3 apresentaria a previsão de que bastaria informar o sindicato de que a CET faria essa alteração do PAMO para o plano de saúde privado para validar o processo.

A previsão dos verbos "analisar" e "participar" na cláusula 29.3 pressupõe o recebimento do termo de referência com antecedência para que a entidade sindical pudesse estudar o documento, examinar o seu conteúdo e oferecer contribuições à sua versão final. Isso não ocorreu no caso concreto.

A interpretação que a CET (e, curiosamente, a Notre Dame, que não é signatária do ACT 2024/2026 e não participou da negociação coletiva, como ela própria menciona) pretende dar à cláusula 29.3 tem o objetivo apenas e tão somente de justificar a sua postura de afastamento do Sindicato Autor do processo de encerrar o PAMO e contratar um plano de saúde privado, esvaziando por completo o teor da norma coletiva. Aceitar essa interpretação despreza o diálogo social e as potencialidades que esse importante instrumento democrático possui, especialmente quando isso é acertado entre os próprios atores coletivos.

Portanto, é claro que a CET violou a cláusula 29.3 do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026. Consequentemente, desrespeitou o art. 7º, XXVI da Constituição Federal.



Ainda, faz-se necessário examinar o tema sob a perspectiva do direito internacional dos direitos humanos, especialmente no sistema interamericano de direitos humanos.

Os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva foram desenvolvidos principalmente em dois casos. O primeiro foi o Parecer Consultivo nº 27, sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero, cuja solicitação foi realizada pela Comissão Interamericana.

O segundo é o caso membros do Sindicato Único de Trabalhadores de ECASA (SUTECASA) vs. Peru. Em 1990, integrantes da entidade sindical ingressaram com uma ação questionando dois decretos que, em sua visão, desrespeitavam um acordo coletivo. Embora a justiça tenha decidido a favor do sindicato em 1996, a execução da decisão se arrastou por 28 anos, levando a reiteradas decisões judiciais sem resultado efetivo.

A Corte Interamericana parte de uma interpretação integrada e evolutiva da Convenção Americana e da Carta da OEA para reconhecer que a negociação coletiva faz parte dos direitos protegidos pelo artigo 26 da Convenção. Considerando os artigos 45. c e g da Carta da OEA, a Corte conclui que há referência suficientemente específica à negociação coletiva, o que permite derivar sua existência e proteção no âmbito do sistema interamericano de forma autônoma. Assim, esse direito passa a ser entendido como parte dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais protegidos pelo artigo 26 da Convenção.

Para sustentar essa interpretação, a Corte adota uma hermenêutica que combina a análise literal, contextual, teleológica e evolutiva dos tratados de direitos humanos, observando o princípio pro persona previsto no artigo 29 da Convenção Americana. A Corte não se limita à letra da Convenção. Para determinar o alcance concreto desse direito, também considera o Protocolo de San Salvador, a Declaração Americana e o corpus iuris internacional do direito do trabalho, incluindo normas da OIT, como as Convenções nº 98, 151 e 154, além da Declaração da Filadélfia (1944), que afirma o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

A Corte enfatiza que os tratados de direitos humanos devem ser vistos como instrumentos vivos, cuja interpretação deve acompanhar as transformações sociais e as condições de vida atuais. Assim, a incorporação dos parâmetros internacionais trabalhistas serve para definir o conteúdo e a extensão das obrigações estatais sobre a negociação coletiva, reconhecendo-a como direito



protegido e efetivamente exigível no sistema interamericano.

A Corte entende que o direito à negociação coletiva e a liberdade sindical são direitos interdependentes e indivisíveis, de exigibilidade imediata e não condicionados a limitações orçamentárias estatais. Para a efetiva proteção de ambos, exige-se a abstenção de interferências indevidas pelo Estado. A liberdade sindical, direito inerente e inalienável a todo indivíduo, é um princípio geral do direito internacional. A negociação coletiva, elemento essencial da liberdade sindical, constitui um instrumento crucial para as organizações de trabalhadores, proporcionando meios de negociar com empregadores a melhoria das condições de vida e trabalho de seus representados.

Ambos os direitos estão intimamente ligados às liberdades de expressão, reunião e associação. Tais direitos permitem que trabalhadores e seus representantes se organizem, expressem reivindicações laborais e reduzam a desigualdade nas relações de trabalho. Os Estados têm o dever de respeitar e garantir esses direitos.

O direito à liberdade de expressão inclui o acesso à informação, o que é fundamental para que os trabalhadores obtenham dados públicos necessários à efetiva prática dos direitos sindicais, incluindo a negociação coletiva. Assim, o acesso à informação torna-se instrumental para a concretização desses direitos, uma vez que permite que as tratativas entre as partes ocorram de forma substantiva e equitativa.

A liberdade de expressão, bem como a possibilidade de difundir informações e opiniões, é crucial para o exercício dos direitos sindicais e da negociação coletiva. Qualquer ameaça ou ação penal contra líderes sindicais por expressarem opiniões legítimas gera um efeito intimidador e prejudica a efetivação desses direitos. Além disso, as organizações sindicais devem ter liberdade para utilizar símbolos, publicações e meios de comunicação sem sofrer ingerências estatais arbitrárias.

O direito de reunião pacífica é considerado um elemento fundamental da liberdade de expressão e um meio para pleitear outros direitos, dentre eles a liberdade sindical e a negociação coletiva. As manifestações públicas ampliam a possibilidade de trabalhadores expressarem suas demandas, sendo, portanto, essenciais em sociedades democráticas. Esse direito não deve ser restringido de forma a inviabilizar a participação sindical e a expressão de reivindicações laborais.

A negociação coletiva é um direito humano protegido pelo sistema interamericano, sendo fundamental para a defesa adequada dos direitos



dos trabalhadores. Por meio desse instrumento, é possível promover o direito ao trabalho e a condições justas, equitativas e satisfatórias, com o objetivo de reduzir a assimetria de poderes que existe na relação de trabalho, de remediar os abusos e de assegurar salário justos, condições de trabalho seguras e uma voz coletiva.

Nesse sentido, os Estados devem adotar mecanismos para garantir o exercício desse direito, assegurando recursos judiciais efetivos contra violações, prevenindo, investigando e punindo responsáveis por tais abusos. Além disso, devem implementar medidas específicas para sua plena realização.

O direito à negociação coletiva exige ações positivas e negativas por parte dos Estados. Em relação às primeiras, deve-se adotar medidas que estimulem e fomentem o uso de procedimentos de negociação voluntária entre organizações de trabalhadores e empregadores e organizações de empregadores. Dessa forma, é possível estabelecer regras sobre as condições de trabalho por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

Em relação às segundas, os Estados devem se abster de limitar os sindicatos de exercer o direito de negociar para melhorar as condições de trabalho e de vida de seus representados, deixando de se imiscuir nas tratativas entre trabalhadores e empregadores. Nesse sentido, a intervenção estatal que restrinja a negociação coletiva viola o direito das organizações de gerir as suas atividades e de formular o seu programa de ação.

O direito de negociação coletiva é composto por três elementos mínimos: a) o princípio de não discriminação dos trabalhadores no exercício da atividade sindical, uma vez que a igualdade é um elemento essencial para o desenvolvimento dos processos negociais; b) a não ingerência, direta ou indireta, dos empregadores nos sindicatos de trabalhadores nos momentos de criação, funcionamento e administração, uma vez que isso pode produzir desequilíbrios na negociação, de forma a menoscar o objetivo dos trabalhadores de melhorar a suas condições de trabalho e de vida por meio da negociação coletiva, além levar à deturpação da expressão da vontade coletiva dos representados; c) o estímulo progressivo aos processos de negociação voluntária entre trabalhadores e empregadores que possibilitem o avanço dos direitos por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

As partes devem negociar de boa-fé, sendo que o acordo produto da negociação coletiva deve ser obrigatoriamente cumprido entre os seus signatários e representados. O respeito do teor dos compromissos celebrados pelas partes é central do direito à negociação coletiva e elemento importante para que as relações de trabalho ocorram em bases sólidas e estáveis. **A não aplicação do instrumento coletivo enseja a violação do direito à negociação**



coletiva e do princípio da negociação de boa-fé (esse entendimento foi consolidado no Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, sentença de 06 de julho de 2024).

Desta forma, sob o prisma do controle de convencionalidade - instituto que prevê que os Estados (o que abrange o Poder Judiciário) devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana -, deve-se reconhecer a violação do art. 26 da Convenção Americana por desrespeitar o direito à negociação coletiva em razão do descumprimento da cláusula 29.3 do ACT 2024/2026.

Por fim, é necessário tecer algumas considerações sobre o argumento da CET de que o ACT 2024/2026 não estaria mais vigente à época do ajuizamento da presente demanda e, conseqüentemente, não poderia ser exigido, em razão da vedação da ultratividade, especialmente diante do precedente do STF na ADPF 323.

A apresentação deste argumento beira a litigância de má-fé. É verdade que o STF entendeu que a ultratividade das normas coletivas é inconstitucional na ADPF 323. Contudo, a análise que o STF fez a respeito desse tema foi no contexto do Poder Judiciário estender a vigência de normas coletivas para além do pactuado entre as partes. Nesse sentido, ressalto o seguinte trecho do voto do Min. Kássio Nunes: "Aqui não se vê, absolutamente, qualquer autorização para que a Justiça especializada prorrogue acordos ou convenções coletivas de trabalho, indo além dos prazos legitimamente fixados pela próprias partes interessadas".

Contudo, a cláusula 55.1, que prevê a prorrogação automática do ACT 2024/2026 até a assinatura do próximo acordo, não é fruto de interpretação judicial, mas da autonomia privada coletiva. A manutenção das cláusulas do ACT até a celebração de um novo instrumento coletivo não é decorrência de determinação de uma decisão judicial, mas da livre vontade das partes. Trazer o argumento da ultratividade nesse caso viola o princípio da negociação de boa-fé. Ademais, deve-se registrar que a previsão de cláusula coletiva nesse sentido é perfeitamente admitida no ordenamento jurídico, tendo em vista que o art. 611-B da CLT não a caracteriza como elemento que tornaria ilícita a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

3. Conclusão

Posto isso, o Ministério Público do Trabalho opina pela: a)



declaração da violação da cláusula 29.3 do ACT 2024/2026 pela CET; b) pela determinação de que a CET cumpra o teor da cláusula 29.3 do ACT 2024/2026; c) pela declaração que a CET não pode extinguir, rebaixar ou substituir o PAMO nem impor plano privado compulsório sem o cumprimento integral da cláusula 29.3, enquanto vigente essa norma; d) pela condenação da CET no pagamento da multa convencional prevista na cláusula 54.1 do ACT 2024/2026.

É o parecer.

SÃO PAULO, 02 de julho de 2026

RENAN BERNARDI KALIL
PROCURADOR DO TRABALHO

