

**Nota Técnica WAA/BSB nº 13/2019**

Trata-se de análise solicitada pela **Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal - CONDSEF**, referente às propostas que foram apresentadas pela gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, para o ACT 2019/2020, levando em consideração os prós e contra no que se refere a remeter todo o processo para o dissídio coletivo.

Passa-se, então, às considerações sobre a consulta formulada em caráter de urgência.

---

**1. Considerações gerais sobre as negociações havidas**

---

Inicialmente, importante registrar que a CONDSEF e FENADSEF apresentaram a pauta de reivindicações em 19 de dezembro de 2018, dentro do prazo legal antecedendo a data-base, para fins de firmar no novo ACT 2019/2020.

Foram realizadas, primeiramente, 05 (cinco) reuniões, com a participação da representação dos Empregados, CONDSEF/FENADSEF, Federação Nacional dos Enfermeiros - FNE, Federação Nacional dos Médicos - FENAM e a Federação Nacional dos Farmacêuticos - FENAFAR, bem como evidentemente a EBSEH.

Diante da informação da Empresa da impossibilidade de progresso nas negociações motivou o ajuizamento do Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual - PMPP nº 1000399-26.2019.5.00.0000, junto ao Tribunal Superior do Trabalho.

No referido processo aconteceram 04 (quatro) reuniões de mediação perante a Vice-Presidência do TST.

Ainda, em razão do recesso forense em que não aconteceriam mediações no Tribunal no período, a CONDSEF/FENADSEF instou a EBSEH sobre a necessidade de fazer-se reuniões entre as partes, sendo que aconteceram em 03 (três) oportunidades.

Portanto, observa-se um total de 12 reuniões envidando esforços para celebração do próximo Acordo Coletivo de Trabalho dos empregados públicos da EBSEH.

Não menos importante fazer-se um breve comparativo da evolução das propostas e negociações, conforme segue:

Proposta CONDSEF/FENADSEF	Proposta EBSE RH 5ª reunião	Proposta da Vice-Presidência TST	Última reunião bilateral TST 24/09
Reajuste salarial pelo índice do (DIEESE) ICV – 3,6396	Reajuste de 1,576% (40% do INPC do período) sob salários sem retroatividade	Reajuste de (70% do INPC) sob salários e com retroativos sobre salários e vantagens de natureza salarial	Reajuste de (70% do INPC) sob salários e com retroativos sobre salários e vantagens de natureza salarial
Reajuste sobre todos benefícios	Reajuste não se aplica aos benefícios	O reajuste não se aplica aos benefícios: assistência médica e odontológica, auxílio-pré-escolar, alimentação e auxílio à pessoa com deficiência	O reajuste não se aplica aos benefícios: assistência médica e odontológica, auxílio-pré-escolar, alimentação e auxílio à pessoa com deficiência
Cláusula 22ª – Trabalho em dia não útil  III – Remuneração em dobro, sem compensação, para os empregados que cumprem jornada de 12 (doze) horas e trabalhem em feriado.	Retirada da dobra na hora de feriado na jornada especial	Cláusula 15ª (TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL) fica alterada no seu inciso II para contar com a seguinte redação: "Para os empregados que cumprem jornada especial (12 por 36 e 24 por 72), no caso do labor realizado em feriado, fica assegurada a remuneração em dobro, considerando que metade da dobra encontra-se embutida no valor do salário.	EBSE RH aceita manter a redação do ACT e proposta da CONDSEF
Manutenção da Cláusula do Abono <b>CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO</b> A EBSE RH concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a: <b>a)</b> em cada setor dos Hospitais ou da Sede não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um empregado da mesma função; e <b>b)</b> comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.	Retirada da Cláusula Décima Sexta (Do Abono) <b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA</b> A EBSE RH concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a: <b>a)</b> em cada setor dos Hospitais ou da Sede não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um empregado da mesma função; e <b>b)</b> comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.	1 (um) dia de abono da Cláusula 16ª <b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA</b> A EBSE RH concederá 01 (um) abono anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a: <b>a)</b> em cada setor dos Hospitais ou da Sede não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um empregado da mesma função; e <b>b)</b> comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.	1 (um) dia de abono da Cláusula 16ª <b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA</b> A EBSE RH concederá 01 (um) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a: <b>a)</b> em cada setor dos Hospitais ou da Sede não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um empregado da mesma função; e <b>b)</b> comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.
<b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA</b>	Alteração da redação da Cláusula 18ª (Da Licença para Acompanhar Pessoa da Família)  <b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA</b>	Cláusula 18ª (LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA) fica alterada para que, quanto aos empregados que contam com jornada	Cláusula 18ª (LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA) fica alterada para que, quanto aos empregados que contam com jornada

<p>A EBSEERH concederá aos seus empregados 2 (dois) meio períodos por mês, não cumulativos, para acompanhamento em exames e consultas médicas de pessoa da família, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Considera-se pessoa da família, para fins de concessão da licença citada no caput, cônjuge ou companheiro, pai e mãe igual ou maiores de 60 anos, filhos e enteados com idade de até 17 (dezesete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.</p>	<p>A Ebserh concederá mensalmente aos seus empregados 02 (dois) meios períodos para acompanhamento em exames e consultas médicas de pessoa da família, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento.</p> <p>§ 1º Para fins de concessão da licença citada no caput, considera-se pessoa da família:</p> <p>a) cônjuge ou companheiro; b) pai e mãe igual ou maiores de 60 anos; c) filhos e enteados com idade de até 17 (dezesete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.</p> <p>§ 2º Considera-se meio período a metade da jornada do dia do usufruto da licença.</p> <p>§ 3º Os 2 (dois) meios períodos citados no caput não poderão ser utilizados em um mesmo dia e não serão cumulativos de um mês para o outro.</p> <p>§ 4º Os empregados que laboram nas jornadas especiais de trabalho somente poderão utilizar a licença em casos de atendimento de urgência e emergência.</p> <p>§ 5º A comprovação da urgência ou emergência deve constar do atestado ou laudo médico ou odontológico.</p>	<p>especial, a licença fique restrita aos casos de urgência e emergência.</p>	<p>especial, a licença fique restrita aos casos de urgência e emergência.</p>
<p>Manutenção de todas demais cláusulas e acréscimo de outras</p>	<p>Manutenção das demais cláusulas</p>	<p>Manutenção das demais cláusulas</p>	<p>Manutenção das demais cláusulas</p>

Ainda, registrou a EBSEERH que, caso não aceite a última proposta na reunião bilateral no TST, então, desde já, concede o “comum acordo” para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica e se compromete a manter as cláusulas do ACT até o julgamento, sendo as duas condições condicionadas ao seguinte: 1) ajuizamento do dissídio de natureza econômica em até 30 dias a contar da extinção da mediação; 2) ausência de greve, sendo que para a base sindical que fizer greve o ACT será suspenso.

Essa a evolução das negociações que culminaram na última proposta feita pela Empresa na reunião no TST do último dia 24 de setembro. E,

conforme se observa, a Empresa já manifestou que, a não aceitação da proposta, concede o “comum acordo” para ajuizamento do dissídio coletivo.

---

## 2. Da legislação sobre dissídio coletivo

---

A Constituição Federal, no artigo 114, preconiza sobre Dissídio Coletivo, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
(...)

§ 2º 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Portanto, a Carta Magna determina a exigência de comum acordo para ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho julgar o conflito, respeitadas das disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

No atinente ao requisito constitucional de “comum acordo” a Empresa manifestou sua concordância, caso os trabalhadores entendam que lhes convém suscitar julgamento de seus direitos pelo TST.

Ainda, a Carta da República estabelece que o julgamento pela Justiça do Trabalho deve respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho. Também, as convencionadas anteriormente, as quais se denomina de cláusulas pré-existentes.

Assim, a atual vigência do art. 114, § 2º, da Constituição Federal, retirou da competência da justiça do trabalho criar normas ou condições de trabalho, devendo apenas decidir os conflitos ajuizados, respeitando as disposições mínimas legais de proteção do trabalho, quando submetidos a dissídio coletivo.

Em consideração a disposição constitucional, a Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou seu entendimento no sentido de que são consideradas preexistentes aquelas normas constantes de acordos e/ou convenções coletivas imediatamente anteriores à instauração de eventual dissídio coletivo, ou àquelas condições homologadas no dissídio coletivo anterior, e de que as condições convencionais preexistentes devem ser consideradas no dissídio que suceder a extinção da vigência de acordo ou convenção coletiva anterior, deixando de o ser por ocasião da instauração de novo dissídio, oportunidade em que ele será julgado com as restrições peculiares ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

A sentença do dissídio é denominada de sentença normativa, tendo em vista que ela cria uma norma jurídica e tem força de lei para as partes envolvidas.

Portanto, a manutenção das condições pactuadas no período imediatamente anterior se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrarem a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior e que não autorizariam a revisão da cláusula, tanto em favor como contra os interesses de qualquer uma das partes.

Esse é o exato entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho sobre a preexistência de cláusulas, nos termos que se observa das ementas abaixo e com partes grifadas:

"I) DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA AJUIZADO PELA EMPRESA JBS S.A., EXTINTO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, PELA CORTE REGIONAL, POR FALTA DE INTERESSE DE AGIR. II) **DISSÍDIO COLETIVO DO SINDICATO PROFISSIONAL**. RECEBIMENTO, PELO TRT, DA CONTESTAÇÃO E DA PAUTA REIVINDICATÓRIA COMO RECONVENÇÃO. ACORDO FIRMADO EM AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO, À EXCEÇÃO DA CLÁUSULA RELATIVA À JORNADA DE TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA. CLÁUSULA 22 - JORNADA DE TRABALHO, § 3º (REGIMES ESPECIAIS DE LABOR). PREEXISTÊNCIA. O Tribunal Regional excluiu o § 3º da cláusula 22 - JORNADA DE TRABALHO, o qual estipulava regimes especiais de labor, por considerar que as condições nele previstas não foram objeto de negociação entre as partes. **Nos termos da parte final do § 2º do art. 114 da Constituição Federal, a manutenção das condições pactuadas no período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior e que, agora, não autorizariam a revisão da cláusula, tanto em favor como contra os interesses de qualquer uma das partes.**

No caso em tela, o dispositivo que prevê a adoção de regimes especiais de trabalho, dentre eles a jornada de 12 X 36 horas e a de 5 X 1, constou da cláusula 22 - JORNADA DE TRABALHO que integrou o Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, firmado pelas partes envolvidas nesta ação, sendo considerada cláusula preexistente. Não ocorrendo as hipóteses que pudessem constituir óbice à manutenção das condições, reforma-se a decisão, mantendo-se o § 3º da cláusula 22 - JORNADA DE TRABALHO. Recurso ordinário conhecido e provido" (RO-187-51.2017.5.23.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 19/09/2019).

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO POR EMPRESA. DECISÃO DO

5

**wagner.adv.br**

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis  
Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

TRIBUNAL REGIONAL QUE EXTINGUE O PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, POR AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO POR FUNDAMENTO DIVERSO. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR DA CATEGORIA ECONÔMICA. A jurisprudência desta SDC tem manifestado o entendimento de que o empregador não tem interesse processual/jurídico tutelável pela ordem jurídica para instaurar dissídio coletivo de natureza econômica em face do sindicato da categoria profissional, uma vez que a categoria econômica pode, em tese, conceder espontaneamente quaisquer vantagens aos seus empregados. Com efeito, o sindicato obreiro é o único legitimado para ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica, como prerrogativa inerente a sua função de patrono dos interesses dos trabalhadores no plano da relação de trabalho. Na situação vertente, conforme consta no acórdão regional, existe convenção coletiva que estipula condições de trabalho aplicáveis aos empregados da Empresa Autora, não havendo óbice para que ela mesma, caso tenha interesse, inicie processo de negociação coletiva diretamente com o sindicato obreiro, a fim de criar acordo coletivo com condições de trabalho específicas para seus empregados - respeitada, de todo modo, a vontade das Partes Coletivas. Contudo, como já mencionado, desserve para esse fim o dissídio coletivo de natureza econômica, consoante a pacífica jurisprudência desta Corte. **Observe-se, ademais, que a Constituição Federal (art. 114, 2º, da CF) determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de manutenção das vantagens precedentes, e não a criação (ou extensão) das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas em instrumentos normativos antecedentes.** Assim, se a pretensão da categoria econômica com o dissídio coletivo é a criação de condições mais gravosas, também aí se torna improcedente a ação dissídial, porque essa pretensão não pode ser alcançada por dissídio coletivo. Recurso ordinário desprovido. (RO-80039-71.2017.5.07.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/09/2019).

Portanto, extrai-se com segurança que as cláusulas preexistentes de Acordo Coletivo de Trabalho são mantidas pelo Colendo TST ao julgar o Dissídio Coletivo. Contudo, após tal julgamento passa a ser uma sentença normativa que terá validade e vigência geralmente de 01 (um) ano. Após decorrido o prazo de validade e vigência da sentença normativa, não há mais que se falar em cláusulas preexistentes, salvo se a categoria conseguir celebrar novo Acordo Coletivo de Trabalho. Havendo necessidade de novo Dissídio Coletivo não existirá cláusulas preexistentes, pelo que o Tribunal julgará tão somente o índice de reajuste.

Nesse sentido, é de longa data a jurisprudência do STF:

Trabalhista. Dissídio coletivo. Cláusula que mantinha conquistas anteriormente alcançadas em acordos e convenções anteriores.

**wagner.adv.br**

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis  
Goiânia. Macapá. Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

Alegada ofensa ao art. 114, § 2º, da CF. **Decisão recorrida que, além do mais, encontra-se em consonância com a jurisprudência do STF, no sentido de que as condições estabelecidas por convenções coletivas de trabalho ou sentenças normativas prevalecem durante o prazo de sua vigência, não cabendo alegar-se cláusula preexistente." (AI 150.475-AgR, Rel. Min. Ilmar Galvão, julgamento em 12-9-1995, Primeira Turma, DJ de 27-10-1995.)**

Por isso, são preexistentes as cláusulas de acordo coletivo e/ou convenção coletiva consideradas para o dissídio coletivo, passando a existir sentença normativa quando do julgamento e, se necessário outro dissídio na sequência, não considera as cláusulas sociais que perderam a preexistência quando da decisão do primeiro dissídio, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho como concessão de reajuste.

No que se refere ao prazo de vigência do Dissídio Coletivo, é auspicioso destacar que os tribunais, em regra, têm fixado o prazo da sentença normativa em um ano, visando que na data-base do ano seguinte os sindicatos participem de novas tratativas de negociação.

Nesse contexto, geralmente, a sentença normativa vigora por um prazo de um ano, entretanto, admite-se que o prazo de vigência da sentença seja até de 04 (quatro) anos, nos termos previstos pelo artigo 868, parágrafo único, da CLT quando há novas condições de trabalho e, no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, o que não é o caso da negociação entre os empregados da EBSEH, CONDSEF e EBSEH.

Portanto, considerando que as sentenças normativas vigoram por 01 ano, há acordo entre as partes de prorrogação do ACT, manutenção da data-base e proposta de pagamento de retroativos, certamente retroagirá a data-base e, aplicando a regra geral, findará em 28 de fevereiro do próximo ano.

Por fim, registre-se que a Súmula 277 do TST, previa ultratividade e continha o seguinte teor: *“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”*, foi suspensa nos termos da Medida Cautelar deferida nos autos da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 323/DF, em que foi relator o Ministro Gilmar Mendes.

Assim, a ultratividade de cláusulas de acordos ou convenções coletivas, está suspensa, evidenciando que o Judiciário entende que as normas coletivas vigem por prazo determinado e, quando vencer, deve nova negociação para novo instrumento coletivo ou sentença normativa em dissídio coletivo.

---

**3. Conclusão**

---

Diante de todas considerações acima tecidas, conclui-se:

**a)** a Comissão de Negociação dos Empregados, CONDSEF, FENAN, FNE e FENAFAR envidaram todos esforços para melhor negociação para não existir nenhum prejuízo aos empregados públicos da EBSERH, inclusive mais uma vez acionando o Tribunal Superior do Trabalho, onde está posta a negociação;

**b)** a última proposta apresenta: **b.1)** reajuste de 70% do INPC sobre os salários e com retroativos sobre salários e vantagens de natureza salarial; **b.2)** não incidência do reajuste nos benefícios: assistência médica e odontológica, auxílio-pré-escolar, alimentação e auxílio à pessoa com deficiência; **b.3)** manutenção integral da Clausula 15ª para os empregados que cumprem jornada especial, no caso de labor realizado em feriado, assegurando a remuneração em dobro; **b.4)** alteração da Cláusula 16ª para 01 (um) dia de abono, e **b.5)** Alteração da Cláusula 18ª, que prevê Licença para Acompanhar Pessoa da Família, quanto aos empregados que contam com jornada especial, a licença fique restrita aos casos de urgência e emergência;

**c)** para não concessão de reajuste sobre benefícios (assistência médica e odontológica, auxílio-pré-escolar, alimentação e auxílio à pessoa com deficiência) é alegada a Lei nº 13.707, de 2018, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2019, cujo *“Artigo 17. Não poderão ser destinados recursos para atender a despesas com: (...) XIV - concessão de ajuda de custo para moradia ou de auxílio-moradia e auxílio-alimentação, ou qualquer outra espécie de benefício ou auxílio, sem previsão em lei específica e com efeitos financeiros retroativos ao mês anterior ao da protocolização do pedido”*. Embora possa ser questionável, incumbirá ao Tribunal o julgamento se ajuizado dissídio coletivo;

**d)** a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho faz manter a preexistência das novas cláusulas pactuadas, caso no ano seguinte seja necessário ajuizamento de Dissídio Coletivo;

**e)** a não aceitação de ACT conduz para ajuizamento de dissídio coletivo, havendo o requisito constitucional do comum acordo pelas partes, bem como condicionantes para manutenção das cláusulas até o julgamento, conforme dito pela EBSERH;

**f)** em sentença normativa o Tribunal concederá o índice de INPC retirando pequena fração percentual, bem como retroativos desde a data-base e incidência sobre parcelas de natureza salarial, assim como manutenção de todas demais cláusulas que possuem a denominada preexistência devido estarem em ACT, sendo proferida sentença normativa;

**g)** a sentença normativa, geralmente, possui vigência de 01 ano, com viabilidade de gerar efeitos desde a data-base, pois acordo entre as partes com sucessivas prorrogações e consta de todo processo negocial, e efeitos até a próximo data-base;

**h)** caso não resulte acordo na próxima data-base, se existir o comum acordo para novo dissídio coletivo, não haverá cláusulas preexistentes, com o tribunal geralmente julgando apenas índice de reajuste.

Para finalizar, registro que se trata de análise jurídica, sem adentrar ao mérito das negociações e propostas, incumbindo a categoria a deliberação que melhor lhe aprouver.

É o que temos a anotar, s.m.j.

Brasília/DF, 1º de outubro de 2019.

*Valmir Floriano Vieira de Andrade*  
*OAB/DF 26.778*