

Exmo. Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho - TST
Ministro JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Brasília/DF

DISSÍDIO COLETIVO
(2019/2020 dos Empregados públicos da EBSEH)

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - FENADSEF, entidade sindical de segundo grau, legalmente constituída, reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego através do processo nº 46206.009969/2015-25, representante dos empregados públicos, inscrita no CNPJ sob nº 22.110.805/0001-20, com sede no Setor Bancário Sul, Quadra 1, Bloco K, Ed. Seguradoras, 3º andar, Sala 308, Brasília/DF, CEP 70070-110, telefone: (61) 2103-7200, neste ato representada por seu Secretário Geral **Sérgio Ronaldo da Silva**, brasileiro, casado, inscrito no CPF nº 258.310.204-44, Carteira de Identidade nº 1.955.626, SSP/PE, residente e domiciliado na QS 118, Conjunto 03, Lote 01, Apto. 501, Samambaia Sul/DF, por intermédio dos seus procuradores signatários, cujo instrumento de mandato segue anexo, com endereço profissional no Setor Bancário Sul, Quadra 1, Bloco K, Ed. Seguradoras, Salas 908/913, Brasília/DF, CEP 70070-110, e endereço eletrônico intimacoes@wagner.adv.br;

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ENFERMEIROS - FNE, entidade sindical de segundo grau, inscrita sob CNPJ nº 03.658.291/0001-06, estabelecida no Setor Comercial Sul, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Venâncio da Silva, sala 1204, Brasília/DF, CEP 70395-900, endereço eletrônico: contato@portalfne.com.br, representada pela Presidenta **Solange Aparecida Caetano**, brasileira, solteira, enfermeira, inscrita no CPF nº 667.479.109-15, Carteira de Identidade nº 36.817-253-3, residente e domiciliada na Rua Ari Barroso, nº 235, Bairro Flórida, Praia Grande/SP, CEP 11709-030, através de seu procurador André Luiz Caetano, brasileiro, solteiro, advogado inscrito na OAB/SP 260.917, com endereço profissional no Setor Comercial Sul, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Venâncio da Silva, sala 1204, Brasília/DF, CEP 70395-900, (que juntará procuração e documentos após distribuição);

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS FARMACÊUTICOS - FENAFAR, entidade sindical de segundo grau, representante da categoria dos farmacêuticos em âmbito nacional, fundada em 25 de outubro de 1974, reconhecida pela Carta Sindical outorgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 1º de outubro de 1981, MTB nº 318-408-80, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com inscrição no CNPJ nº 00.679.357/0001-48, com sede em São Paulo/SP, na Rua Barão de Itapetininga, nº 255, 11º andar, Conj. 1105, telefone: (11) 3259-1191, neste ato representada pelo seu Presidente **Ronald Ferreira dos Santos**, brasileiro, casado, farmacêutico, inscrito no CPF/MF sob nº 834.631.789-15, Carteira de Identidade nº 2039575, SSP/SC, por sua advogada constituída domiciliada profissionalmente na Av. T-1, nº 1667, Setor Bueno, Goiânia/GO, CEP 74210.025, telefone: (62) 3941-4142 (que juntará procuração e documentos após distribuição dos autos),

vêm propor **DISSÍDIO COLETIVO**, em face da **EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH**, pessoa jurídica de direito privado constituída na forma de empresa pública, nos termos da Lei nº 12.550/2011, inscrita no CNPJ sob nº 15.126.437/0001-43, com sede no Setor Comercial Sul - SCS, Quadra 09, Lote "C", Edifício Parque Cidade Corporate, Bloco "C", 1º pavimento, Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70.308-200, pelos fundamentos fáticos e de direito abaixo expendidos:

I - DA LEGITIMIDADE DAS ENTIDADES REQUERENTES

Inicialmente, cumpre destacar que, a Requerente **FENADSEF** é entidade sindical de grau superior, federação regularmente constituída, de âmbito nacional e registrada junto ao Ministério do Trabalho no **CNES/MTE, obtido através do processo nº 46206.009969/2015-25**. Representa, na condição de federação, os interesses das Entidades de Classes que congregam os servidores públicos, **EMPREGADOS PÚBLICOS** e trabalhadores vinculados à Administração direta, indireta, fundacional e autárquica dos poderes da União e das **EMPRESAS PÚBLICAS FEDERAIS**, estes regidos pela **CLT**, conforme comprova estatuto e registro sindical.

Assim, por se tratar de Entidade Nacional de grau superior, é legítima para firmar Acordo Coletivo de Trabalho ou ingressar com Dissídio Coletivo dos **EMPREGADOS PÚBLICOS** da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - **EBSEH**.

Também, a Federação Nacional dos Enfermeiros - **FNE** é legítima representante da categoria específica dos Enfermeiros, enquanto a **FENAFAR** da categoria específica dos Farmacêuticos.

Além disso, a requerente **FENADSEF** tem atuado de longa data em todas negociações coletivas da categoria, firmando Acordos Coletivos de Trabalho em anos anteriores, bem como respondendo Dissídios de Greve, organizando e participando de assembleias, reuniões, negociações de interesse da categoria, acompanhada pelas demais Requerentes **FNE** e **FENAFAR**.

Mais, a categoria reconhece a legitimidade e representatividade das requerentes para as negociações coletivas, tanto que participam

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

das assembleias, Plenárias Nacionais e Comissão Nacional de Negociação Coletiva, tudo organizado e realizado pela FENADSEF, possibilitando efetiva atuação dos empregados públicos da EBSE RH.

Importante destacar que a EBSE RH está constituída no DF, GO, MT, MS, AL, BA, CE, MA, PB, PE, PI, RN, SE, AM, PA, TO, ES, MG, RJ, SP, PR, RS e SC. Por esse aspecto, segundo a atual e pacífica jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em dissídios coletivos suscitados perante o Tribunal Superior do Trabalho, em face de empresa de âmbito nacional, os legitimados a figurar no processo são as federações e confederações dos trabalhadores.

Portanto, é inconteste a legitimidade ativa das requerentes.

II - DOS FATOS E DAS REUNIÕES HAVIDAS

A Requerente FENADSEF sempre representou os EMPREGADOS PÚBLICOS DA EBSE RH e, como é decorrente da legislação, preservando o direito da categoria encaminhou a pauta de reivindicações para a construção do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, protocolado através do Ofício nº 203/2018, na data de 19/12/2018.

Posteriormente, as partes entabularam agenda de reuniões para discussão do ACT 2019/2020, com a Empresa apresentando a seguinte contraproposta:

Conforme pactuado na última reunião realizada no dia 19 de março do corrente ano, vimos formalizar a proposta da empresa para o próximo Acordo Coletivo de Trabalho:

- 1) Reajuste de 1,576% (40% do INPC do período) sob salários sem retroatividade;
- 2) O reajuste não se aplica aos benefícios;
- 3) Retirada da Cláusula Décima Sexta (Do Abono);
- 4) Manutenção das demais cláusulas e alteração da redação da Cláusula Décima Oitava (Da Licença para Acompanhar Pessoa da Família), conforme texto abaixo:

Redação atual (ACT 2018/2019):

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

A EBSE RH 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.

Parágrafo único. 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 (dezessete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

Nova redação (próximo ACT):

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

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.

§ 1º Para fins de concessão da licença citada no caput, considera-se pessoa da família:

- 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.

§ 2º Considera-se meio período a metade da jornada do dia do usufruto da licença.

§ 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.

§ 4º Os empregados que laboram nas jornadas especiais de trabalho somente poderão utilizar a licença em casos de atendimento de urgência e emergência.

§ 5º A comprovação da urgência ou emergência deve constar do atestado ou laudo médico ou odontológico.

Aconteceram 05 reuniões nos dias 19/02, 29/02, 19/03, 11/04 e 08/05/2019 entre as requerentes e a EBSERH.

Na 5ª reunião ocorrida no dia 08 de maio, a Empresa externou a impossibilidade de qualquer avanço nas negociações. No mesmo ato, as Requerentes e os empregados públicos membros da Comissão de Negociação, manifestaram que a contraposta da EBSERH trazia grandes perdas de direitos, como retirada de 60% do INPC do período, retirada do reajuste inflacionário nos benefícios, não pagamento do retroativo, supressão dos 2 dias de abono (que na visão dos empregados, já foram pagos no ACT 2018/2019 quando abriram mão de receber parte do retroativo em troca da sua manutenção) e a restrição dos dois meio períodos aos empregados plantonistas, que somente poderão acompanhar seus dependentes em caso de urgência e emergência. Que tudo isso, somado à negativa da Empresa com relação às cláusulas novas, reforça o sentimento de perda de direitos pelos empregados. Além disso, manifestaram na reunião a percepção de que a empregadora tem muita dificuldade em avançar nas negociações com os trabalhadores, visto que outras empresas estatais concedem benefícios superiores ao da EBSERH sem grandes dificuldades. O sentimento dos trabalhadores foi de desvalorização e desmerecimento.

Devido às dificuldades de negociação com a Empresa, tendo existido 05 reuniões, sendo que a data-base da categoria é 1º de março, e não havendo nenhum avanço no processo negocial, mas, pelo contrário, contraposta de graves prejuízos aos trabalhadores, não restou alternativa senão ingressar com o **Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual nº 1000399-26.2019.5.00.0000, que tramitou perante a Vice-Presidência deste Colendo TST, que embora envidou**

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

todos esforços para obtenção da conciliação, realizando-se 03 reuniões nos dias 13/06, 08/08 e 24/09/2019, ao final, resultaram infrutíferas, com decisão e COMUM ACORDO CONCEDIDO PELA EBSE RH PARA INGRESSO DE DISSÍDIO COLETIVO.

24/09, foi:

A proposta final da EBSE RH, realizada na última reunião em

Passada a palavra à Sra. Mara Anunciato, foi colocado o seguinte:

- que a requerida concorda com a proposta da Vice-Presidência, acrescentando como condição adicional a exclusão do item II.2.2, de modo a não alterar a atual Cláusula 15ª do ACT (Trabalho em Dia Não Útil), mantendo-se os itens II.2.1 (Licença para Acompanhamento) e II.3 (Abono de Faltas) da proposta apresentada (pelo Ministro Vice-Presidente do TST);

- que no caso de rejeição, desde já afirma o seguinte:

- que requer a extinção da mediação, mantendo o ACT até 30/10/19, ainda condicionada à ausência de greve;

- que 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 ser á suspenso.

Os representantes dos requerentes presentes informaram que irão levar a proposta às assembleias e se comprometem a dar resposta ao Ministro Vice-Presidente nos autos do presente PMPP até o dia 04/10/2019.

As entidades aqui Requerentes rejeitaram referida proposta, enquanto a Federação Nacional dos Médicos – FENAM deliberou pela aceitação e firmar ACT, conforme informado nos autos do Pedido de Mediação e atas anexas.

Em seguida, o Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual nº 1000399-26.2019.5.00.0000 foi extinto, conforme divulgação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 19/11/19, sendo considerado publicado em 20/11/19.

Assim, a categoria em assembleias locais deliberou por rejeitar a proposta final da Empresa Suscitada, ingressar com Dissídio Coletivo, havendo o COMUM ACORDO da EBSE RH, bem como manutenção das cláusulas do ACT até julgamento deste Tribunal.

Nesse contexto é que se propõe o presente Dissídio Coletivo para submeter a julgamento as cláusulas de direitos da categoria dos empregados públicos da EBSE RH, representados pelas ora requerentes.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

III - DOS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS SOBRE DISSÍDIO COLETIVO

Sobre Dissídio Coletivo, primeiramente, importante colacionar os arts. 8º e 114, da Constituição Federal de 1988:

Art. 8º - ...

III - Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

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

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 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.

O dissídio coletivo está previsto nos artigos 856 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, veja-se:

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Da mesma forma, o dissídio coletivo está elencado nos artigos 219 e 220 do Regimento Interno desta corte, a saber:

Art. 219. Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

Art. 220. Os dissídios coletivos podem ser:

I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho;

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

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

II - de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;

III - originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;

IV - de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e

V - de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

Em relação ao **“COMUM ACORDO”, restou expressa a concordância da Empresa com o ajuizamento de Dissídio Coletivo para julgamento dos direitos dos empregados públicos, conforme consta na Ata de Reunião de Mediação ocorrida no dia 24 de setembro, perante este Colendo Tribunal.**

Assim, atende-se a exigência de que o processo de dissídio coletivo de natureza econômica seja admitido após se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Portanto, estão preenchidos todos requisitos legais e constitucionais, tendo havido também esgotamento das negociações e tentativas de conciliação, sendo manifestado o comum acordo para ingresso do Dissídio, bem como entendimento da categoria em submeter a julgamento para fixação da sentença normativa.

IV - CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A DIVERGÊNCIA ENTRE AS PARTES

Constata-se que é divergente entre as partes Suscitantes e a Empresa Suscitada a concessão de índice cheio de reajuste salarial e sobre parcelas de natureza salarial. Ainda, a Empresa recusa-se a reajustar os benefícios, bem como deseja modificar redação das cláusulas da Licença para Acompanhamento e Abono de Faltas, que constam do último ACT 2018/2019, nos itens 18 e 16, respectivamente.

Assim, nos termos da última proposta expressa pela Empresa na reunião do dia 24 de setembro, que considerou a proposta formulada pela Vice-Presidência do TST, excluindo a discussão sobre a cláusula 15ª (Trabalho em dia não útil), então temos:

II.1 - Quanto aos aspectos econômicos:

II.1.1- reajuste correspondente a 70% do INPC acumulado no período de 1º/03/2018 a 28/02/2019 sobre os salários e

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

vantagens de natureza salarial, aplicado a partir de 1º/03/2019, excluídos da incidência os seguintes benefícios: assistência médica e odontológica, auxílio pré-escolar, auxílio-alimentação e auxílio à pessoa com deficiência;

II.1.2- em decorrência do item anterior, pagamento dos valores devidos a título retroativo, considerando o momento em que o reajuste supra venha a ser incluído na folha de pagamento.

II.2 - Quanto às cláusulas sociais:

Manutenção de todas as cláusulas sociais previstas no ACT que perdeu vigência em 28/02/2019, com as seguintes ressalvas:

II.2.1- a Cláusula 18ª (LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA) fica alterada para que, quanto aos empregados que contam com jornada especial, a licença fique restrita aos casos de urgência e emergência;

(...)

II.3- a Cláusula 16ª (ABONO DE FALTAS) fica alterada para que o abono de falta passe a ser de 01 dia.

Portanto, quanto todas as demais que constam do ACT 2018/2019 há concordância com sua integral manutenção, inclusive data-base e pagamento dos retroativos.

Além disso, auspicioso destacar que, com relação as cláusulas que foram propostas a sua grande maioria possui preexistência, eis que constam do último ACT 2018/2019.

Para fins de comprovar as cláusulas preexistentes no ACT 2018/2019 e Acordos anteriores, bem como as novas propostas, traz-se o seguinte quadro:

Assunto	Cláusula proposta 2019/2020	Cláusula ACT 2018/2019
Vigência e data-base	1ª	1ª - preexistente
Abrangência	2ª	2ª - preexistente
Reajuste	3ª	3ª - preexistente
Antecipação 13º	4ª	4ª - preexistente
Auxílio-alimentação	5ª	5ª - preexistente
Assistência médica e odontológica	6ª e 7ª	6ª - preexistente
Auxílio pré-escolar	8ª	7ª – preexistente
Auxilio pessoa com deficiência	9ª	8ª - preexistente
Sobreaviso	10ª - Nova	
Anuênio	11ª - Nova	
Auxílio-transporte	12ª - Nova	
Assédio moral e sexual	13ª	9ª – preexistente
Ações afirmativas	14ª	10ª - preexistente
Representação nas comissões	15ª – Nova	
Participação em cursos de pós	16ª – Nova	
Jornada Especial de Trabalho	17ª	11ª - preexistente

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

Adicional noturno	18 ^a – Nova	
Compensação de horas	19 ^a	12 ^a - preexistente
Intervalo intrajornada	20 ^a	13 ^a – preexistente
Descanso semanal remunerado	21 ^a	14 ^a – preexistente
Trabalho em dia não útil	22 ^a	15 ^a - preexistente
Abono	23 ^a	16 ^a - preexistente
Folga de aniversário	24 ^a – Nova	
Férias	25 ^a	17 ^a – preexistente
Licença para acompanhar pessoa da família	26 ^a	18 ^a – preexistente
Licença para internação	27 ^a - Nova	
Locais de repouso	28 ^o	19 ^a - preexistente
Insalubridade/periculosidade	29 ^a - Nova	
Risco biológico	30 ^a - Nova	
Auxílio-acidentário	31 ^a - Nova	
Medida de proteção ao trabalho	32 ^a	20 ^a - preexistente
Saúde no local de trabalho	33 ^a	21 ^a - preexistente
Saúde do trabalhador	34 ^a – Nova	
Acesso às informações	35 ^a	22 ^a – preexistente
Atividade Sindical	36 ^a	24 ^a – preexistente
Solução de conflitos	37 ^a	25 ^a - preexistente
Ultratividade	38 ^a - Nova	
Representatividade da comissão, prorrogação, denúncia e revisão das cláusulas	39 ^a - Nova	
Multa por descumprimento	40 ^a	26 ^a - preexistente
Preenchimento de cargos em Comissão e Funções Gratificadas	41 ^a	27 ^a – preexistente
Contribuição financeira	42 ^a – Nova	
Foro competente	43 ^a	28 ^a - preexistente

Portanto, do total das 43 (quarenta e três) cláusulas propostas, 27 (vinte e sete) constam do ACT 2018/2019 e Acordos de anos anteriores, as quais prorrogadas entre as partes até julgamento deste Dissídio Coletivo por este Colendo Tribunal, bem como os demais novos itens postulados se tratam de fundamental direito e reconhecimento para a categoria quanto a adicionais, anuênios, participação em cursos de pós-graduação, medida de melhores condições de trabalho, ultratividade dos direitos, auxílios, dentre outros, que devem ser deferidos.

A seguir apresenta-se a fundamentação detalhada de cada cláusula requerida.

V - DAS CLÁUSULAS POSTULADAS

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

JUSTIFICATIVA: A vigência fixada na cláusula primeira reitera a data-base adotada nos Acordos Coletivos precedentes e as negociações havidas entre as partes, que não discordam quanto ao item, e não ultrapassa a duração máxima prevista no artigo 614, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, deve ser mantido e deferido o período de vigência e a data-base em 1º de março, havendo prorrogações de todos efeitos do ACT inclusive nestes aspectos.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos **Empregados Públicos da EBSERH**, com abrangência territorial **nacional**.

JUSTIFICATIVA: A abrangência nacional se deve à presença das Requerentes, entidades sindicais em grau superior em todos os estados da federação, atuando na defesa dos interesses das entidades de classe que congregam todos os empregados públicos da EBSERH, a qual igualmente possui abrangência nacional, atendendo à exigência da jurisprudência do Colendo TST.

A Empresa está atuando no DF, GO, MT, MS, AL, BA, CE, MA, PB, PE, PI, RN, SE, AM, PA, TO, ES, MG, RJ, SP, PR, RS e SC, e expandindo cada vez mais dentro de cada estado e demais que ainda não possui contratos, o que justifica então a abrangência proposta.

Além disso, encontra-se prevista no ACT 2018/2019 na cláusula 2ª, configurando a preexistência, assim como ambas as partes concordam com sua manutenção.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE DE SALÁRIOS

A empresa reajustará o salário de seus empregados da seguinte forma:

- A) Recuperação das perdas salariais nos períodos anteriores, conforme cálculo do DIEESE;
- B) Reajuste salarial pelo índice do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a ser aplicado no período 01º de março de 2019 a 29 de fevereiro 2020; e
- C) 6% de ganho real.

JUSTIFICATIVA: A reposição da inflação e a recomposição das perdas salariais anteriores afiguram-se como premissas da manutenção do poder aquisitivo, bem como da qualidade de vida dos empregados abrangidos por este Dissídio Coletivo.

Particularmente no caso da remuneração, dada a sua natureza eminentemente alimentar, é necessário pleitear a aplicação do índice que melhor estabeleça a dita recomposição. Conseqüentemente, em matéria de manutenção do valor real da moeda, os índices prejudiciais são inaplicáveis ou de aplicação restrita.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

Embora conste na proposta originalmente apresentada na Suscitada EBSERH sobre o índice do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), é pacífico entendimento no Colendo TST pela aplicação do INPC.

No interregno de 1º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 o INPC acumulado foi de 3,9403%, devendo incidir sobre salários, verbas de reflexo salarial e auxílios, para fins de gerar efeitos a partir de 1º de março de 2019.

Também, segundo estudo anexo do DIEESE, existem perdas salariais da categoria em 5,59% no período de 2013 até a data-base em lixe. Ainda, o ganho real de 6% é pretensão das requerentes de forma a estimular os empregados a permanecer na empresa, eis que muitos estão saindo para trabalhar noutros locais que ofertam remuneração mais atrativa.

A Constituição Federal e CLT vedam a redução salarial e preconizam melhoria da condição social dos trabalhadores. Não conceder reajuste salarial pelo índice de inflação cheio resultará em reductibilidade remuneratória e prejuízo irreparável aos empregados da Empresa. No mesmo sentido, o ganho real reivindicado se faz necessário de forma a valorizar os empregados públicos que laboram em atividade imprescindível e essencial de preservação da saúde e vida dos usuários brasileiros. Portanto deve ser deferida a cláusula.

Assim, requer-se a concessão do INPC de 3,9403% acumulado do interregno de 1º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019, incidindo sobre salários, verbas de reflexo salarial e auxílios, para fins de gerar efeitos a partir de 1º de março de 2019. Também, o deferimento da reposição de perdas no índice de 5,59% e 6% de ganho real.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A EBSERH antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário na folha de pagamento do mês de junho de cada ano ou a pedido do empregado, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano, nas seguintes situações:

- a) por ocasião das férias iniciadas entre os meses de janeiro a maio;
- b) no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- c) no caso de enfermidade grave;
- d) sendo facultado ao empregado optar pelo pagamento em uma única parcela na folha de novembro.

§ 1º As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho da empresa e observado o cronograma de fechamento da folha de pagamento.

JUSTIFICATIVA: A teor da Lei nº 4.749/65, a parcela denominada décimo terceiro salário poderá ser adiantada, até a sua metade, entre os meses de fevereiro e novembro. Mediante requisição do empregado, não se verificam óbices à concessão do benefício em razão do ensejo das férias, internação hospitalar e enfermidade grave.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiania . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

Ainda, o acerto dos valores devidos a título de décimo terceiro deverá ocorrer no mês de dezembro.

Por derradeiro, há que se frisar que, nos casos de internação e enfermidade grave, requer-se apenas a reiteração de política já adotada na empresa, a fim de proporcionar aos empregados e seus dependentes melhores condições financeiras e psicológicas para superar o estado de debilidade.

Desse modo, as disposições supramencionadas não importam em prejuízos para a EBSEH, visto que se trata apenas do modo com que se procederá ao acerto de verbas legalmente devidas.

Há preexistência no ACT 2018/2019, cláusula 4ª e anuência de ambas as partes pela manutenção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de março de 2019, o benefício do auxílio-alimentação passa ao valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais).

§ 1º Será pago um valor adicional para alimentação ao profissional que exerça atividades extra-hospitalares, fora da instituição, que envolvam aeronaves e transportes terrestres em veículos de urgência, bem como ao profissional que estiver de sobreaviso e for acionado com carga horária igual ou superior a 4 horas.

JUSTIFICATIVA: A cláusula quinta cuida em dispor sobre o auxílio-alimentação destinado a subsidiar os gastos com a alimentação do empregado público. Haja vista a natureza alimentar do benefício, o atendimento desta cláusula denota verdadeira observância à dignidade humana, pois carece de vida digna aquele que não dispõe de completude nutricional.

O valor apresentado, a título de alimentação, se mostra adequado e compatível com outros órgãos da Administração Pública Federal.

Também, se faz necessário adicional para alimentação a quem exerce atividades extra-hospitalares ou sobreaviso e é convocado, eis que está a trabalho extraordinário da Empresa, fora de sua residência e precisa alimentação, evidentemente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA SEXTA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

A participação da EBSEH permanece em até 50% (cinquenta por cento) na assistência médica a partir de 1º de março de 2019, sem valor limite do teto.

JUSTIFICATIVA: A Constituição Federal de 1988, ao erigir a saúde à condição de direito social, estimulou a reforma sanitária pela defesa de melhores condições de vida. Nesse contexto, pertinente observar que qualquer postura voltada à melhoria da condição social dos empregados públicos, especialmente no que diz respeito à saúde, constitui direito constitucionalmente assegurado, nos termos do artigo 7º, inciso IV.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

Assim, as medidas discriminadas na cláusula sexta denotam, inicialmente, a manutenção da Assistência Médica, no percentual já estabelecido em acordos anteriores, porém sem limitação de valor.

As medidas denotam nada mais que a observância, pela EBSE RH, do dever de proporcionar aos seus empregados as necessárias medidas de prevenção a doenças cujas origens estão intrinsecamente relacionadas ao trabalho como, por exemplo, LER, DORT, stress ocupacional, acidentes de trabalho, etc. Cumpre lembrar que os empregados trabalham dentro de Hospitais, porém não podem usufruir desses serviços, tendo de se deslocar para outros hospitais quando necessário, salvo em casos de urgência e emergência.

Desse modo, à medida que a EBSE RH representa extensão do Estado, faz-se imprescindível o deferimento da cláusula visando à garantia de melhora nas condições de saúde dos empregados.

Preexiste parcialmente na cláusula 6ª do ACT 2018/2019.

CLÁUSULA SETIMA - DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A participação da EBSE RH será de reembolso de até R\$ 2.500 (dois mil e quinhentos reais) mediante a apresentação de comprovante (recibo, nota fiscal de serviço).

JUSTIFICATIVA: A Assistência Odontológica também faz parte da necessária e imprescindível manutenção da saúde. A Constituição Federal de 1988, ao erigir a saúde à condição de direito social, estimulou a reforma sanitária pela defesa de melhores condições de vida, nos termos do artigo 7º, inciso IV. Nesse contexto, pertinente observar que qualquer postura voltada à melhoria da condição social dos empregados públicos, especialmente no que diz respeito à saúde, constitui direito constitucional.

A forma estabelecida anteriormente em apenas 50% de reembolso e R\$ 149,32 são irrisórios e não cobrem sequer os procedimentos odontológicos mais simples. Deve ser deferida a postulação.

AUXÍLIO ESCOLAR/EDUCACIONAL

CLÁUSULA OITAVA - DO AUXILIO ESCOLAR/EDUCACIONAL

A partir de 1º de março de 2019, o valor do auxílio escolar/educacional passa a R\$ 400 (quatrocentos reais) estendido a todos os dependentes legais com idade de 0 a 17 anos 11 meses e 29 dias ou até a conclusão do ensino médio.

JUSTIFICATIVA: A pretensão posta nesta Cláusula tem por intuito principal o fomento da educação inclusive aos dependentes, sendo, portanto, devido tal auxílio. A cláusula possui relevante alcance social e existe possibilidade financeira de ser suportada pela EBSE RH. Registra-se que não se deve limitar apenas ao auxílio-creche e idade até 06anos, 11meses e 29 dias. À medida que o Estado moderno se desenvolveu, incorporou o dever de fornecer assistência social a fim de promover o bem-estar coletivo, um desses reflexos consiste no dever de assistência à educação, conforme determina o art. 208, da Constituição Federal.

Evidente, portanto, que a assistência requerida na forma da cláusula oitava vem a se coadunar com o teor normativo constitucional e o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), auxiliando seus empregados com o financiamento de

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

educação e cuidados de boa qualidade, as quais se mostram bastante custosas hodiernamente.

Não se trata de cláusula nova, mas apenas com ajuste de valores adequados e com previsão de idade até 17anos11meses e 29 dias ou até conclusão do ensino médio, merecendo deferimento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - DO AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A partir de 1º de março de 2019, o auxílio à pessoa com deficiência passa ao valor de R\$ 400 (quatrocentos reais).

JUSTIFICATIVA: A concessão do auxílio aos portadores de necessidades especiais consubstancia mais uma das formas de observância ao dever de assistência social do empregador, extensão indireta da atuação estatal, assegurando o direito à saúde e a efetiva proteção dos empregados portadores de necessidades especiais ou doenças que comprometem as atividades da vida diária.

À medida que as necessidades especiais ou as doenças que comprometem as atividades da vida diária requerem cuidados diferenciados, faz-se pertinente concluir pelo deferimento da cláusula. Garantindo-se, ainda que minimamente, o direito à saúde e efetiva proteção da dignidade humana dessas pessoas.

Há preexistência da cláusula no ACT 2018/2019, cláusula 8ª, ajustando-se o valor.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO SOBREAVISO

A EBSEERH garantirá o reembolso ao empregado que estiver de sobreaviso e for acionado para deslocamento até a Unidade Hospitalar requerente, abrangendo o retorno para a sua residência, de acordo com os parágrafos dispostos nesta cláusula:

§ 1º A EBSEERH garantirá o pagamento de um valor adicional para alimentação (lanche/refeição) do empregado quando for acionado para atividades de sobreaviso dentro ou fora da instituição com a carga horária igual ou superior a 4 horas.

§ 2º A EBSEERH garantirá a remuneração de 100% da hora presencial trabalhada na instituição ao empregado que estiver de sobreaviso.

§ 3º A EBSEERH garantirá aos empregados que exercem atividade extra-hospitalares, que envolvam serviços de remoção em aeronaves e transportes terrestres, um seguro de vida coletivo, devido ao risco a que estão expostos durante esse trabalho.

§ 4º A EBSEERH garantirá o pagamento de adicional de periculosidade em substituição ao de insalubridade aos empregados que exerçam atividades extra-hospitalares envolvendo aeronaves e transportes terrestres e serviços de urgência, devido ao uso de helicóptero em voos longos, independentemente de condições climáticas, e transporte em ambulância em código 3 (urgência/emergência com sirene aberta), devido ao curto prazo e risco de perda de órgão para transplante.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

JUSTIFICATIVA: O empregado de sobreaviso, uma vez acionado, faz jus ao reembolso de despesas, a receber a respectiva alimentação, o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, bem como pagamento de adicional de periculosidade quando em atividades em aeronaves, transportes terrestres e serviços de urgência e emergência. Essas atividades desempenhadas não são consideradas em condições normais de trabalho e, por isso, faz-se necessário o estabelecimento e deferimento da cláusula nos termos propostos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO)

A empresa concederá o adicional por tempo de serviço aos empregados públicos federais, correspondente a 1% (um por cento) do valor do salário-base. Esse acréscimo ocorrerá por ano efetivo trabalhado, sendo o pagamento adicionado de forma automática ao salário do trabalhador.

JUSTIFICATIVA: O adicional por tempo de serviço, denominado anuênio, é um estímulo ao empregado de forma a permanecer maior tempo na empresa, com reconhecimento e valorização do tempo laborado. Assim, se trata de adicional por tempo de serviço que objetiva premiar a permanência do empregado nos quadros da empresa e incentivá-lo a fazer carreira nos quadros da Suscitada, com reflexo direto em sua remuneração. Faz jus a concessão da pretensão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-TRANSPORTE

Fica instituído o Auxílio-Transporte em pecúnia, pago pela empresa, de natureza jurídica indenizatória, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte municipal, intermunicipal ou interestadual pelos empregados públicos, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa, excetuadas aquelas realizadas nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação, durante a jornada de trabalho. O Auxílio-Transporte deve custear as despesas com transporte, independentemente do veículo utilizado no deslocamento entre residência e local de trabalho e vice-versa.

JUSTIFICATIVA: A prestação do auxílio transporte por parte da EBSE RH em relação aos seus empregados, no que diz respeito às despesas de transporte, coaduna-se com a política já adotada pelas empresas. Requer-se, desse modo, a garantia da concessão do auxílio a todos os empregados até o dia trinta do mês imediatamente anterior, em conformidade com o teor do art. 4º da Lei nº 7.418/85.

As demais disposições da cláusula décima segunda cuidam, por sua vez, de requerer a manutenção de políticas já adotada pela EBSE RH como, por exemplo, a concessão do auxílio-transporte em pecúnia. A Lei nº 7.418/85 garante o direito.

**RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE
PESSOAL E ESTABILIDADES
ASSÉDIO MORAL**

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

A EBSEERH realizará ações preventivas para coibir a ocorrência de assédio sexual, bem como ações preventivas e elaboração de regulamentação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de ocorrência de posturas abusivas e comportamentos hostis que possam levar à caracterização de assédio moral.

§ 1º A empresa compromete-se a realizar, ao menos uma vez por ano, atividades preventivas sobre assédio moral e assédio sexual para os empregados e gestores, objetivando prestar maiores esclarecimentos sobre o tema.

§ 2º A EBSEERH criará em cada filiada um comitê paritário composto por 9 (nove) membros, sendo 3 (três) membros da gestão, 3 (três) membros dos empregados e 3 (três) representantes indicados por entidades representativas, com a finalidade de acompanhar, avaliar e produzir relatório a ser remetido anualmente à Sede.

JUSTIFICATIVA: Através desta cláusula, requer-se o comprometimento da EBSEERH, dentro da legislação vigente, em coibir a prática do assédio moral e do assédio sexual, havendo o reconhecimento pleno da autonomia da mesma em tal procedimento.

Busca-se, ainda, garantir a aplicação de um plano concreto de política preventiva do assédio moral e sexual, protegendo até mesmo o patrimônio da EBSEERH de eventuais ações indenizatórias. A implementação da cláusula não acarretará ônus para a empresa. Possui redação idêntica com a cláusula 9ª do ACT 2018/2019, acrescentando-se o § 2º, prevendo representação paritária e das entidades representativas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

A EBSEERH compromete-se a realizar atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual.

§ 1º A empresa compromete-se a realizar, ao menos uma vez por ano, atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual para os empregados e gestores, objetivando prestar maiores esclarecimentos sobre o tema.

§ 2º A EBSEERH criará em cada subsidiária um comitê paritário composto por 9 (nove) membros, sendo 3 (três) membros da gestão, 3 (três) membros dos empregados e 3 (três) representantes indicados por entidades representativas, com a finalidade de acompanhar, avaliar e produzir relatório a ser remetido periodicamente à sede.

JUSTIFICATIVA: A Constituição Federal assegura dentre os direitos e garantias fundamentais que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

garantindo-se a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Por isso, se justifica a manutenção desta previsão, que encontra preexistência no ACT 2018/2019 na Cláusula 10ª, apenas com acréscimo dos parágrafos.

Ainda, tais medidas permitem aplicação de um plano concreto de política preventiva contra qualquer discriminação e tratamento respeitoso entre todos os empregados, chefias e usuários, inclusive protegendo o patrimônio da Empresa de eventuais ações indenizatórias. A cláusula não acarreta ônus para a empresa e preexiste no ACT prorrogado, devendo ser mantida e deferida.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS COMISSÕES

A administração da EBSEH compromete-se a que todas as vagas destinadas à representação dos empregados nas comissões sejam preenchidas mediante escolha pelos empregados, a ser realizada por indicação através da entidade sindical local no caso das comissões locais ou da entidade sindical de âmbito nacional na hipótese de comissões de repercussão geral.

JUSTIFICATIVA: A Constituição Federal prevê que é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação (art. 10). Também, a Constituição e CLT erigem que a representação dos trabalhadores é realizada pelos Sindicatos, os quais acompanham e bem conhecem os problemas envolvendo a categoria.

Dessa forma, sob a égide do que dispõe o artigo 10 da Constituição Federal, da Lei 12.353/2010 e a Portaria Regulamentar 26 do extinto MPOG, não se vislumbra alternativa senão a garantia de plena participação dos empregados nas questões do interesse da classe.

Por isso, é correto os próprios empregados escolherem seus representantes para atuação perante as comissões e serem indicados/informados pela entidade sindical local, conforme proposto.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSU E/OU STRICTO SENSU

A administração da EBSEH compromete-se a oferecer a oportunidade de vagas destinadas a cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* oferecidos pela empresa, a todos os empregados que comprovadamente possuírem diploma de graduação.

Parágrafo único. O benefício estende-se a todos os empregados nas suas diversas categorias profissionais (médio, técnico e superior).

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

JUSTIFICATIVA: A capacitação dos empregados deve ser estimulada e possibilitada pela Empresa. A EBSEH possui convênios com as Universidades para administração dos Hospitais Universitários. Nesse sentido, considerando que as Universidades possuem diversos cursos de pós-graduação, certamente a celebração de contratos e convênios não será dificultada, de modo a participação dos empregados.

Além disso, a EBSEH, sem dúvida, poderá celebrar contratos com outras instituições que ofereçam pós-graduação. A capacitação dos empregados é do interesse da empresa, que terá profissionais ainda mais qualificados e especializados, bem como do empregado, que contará com melhores condições para prestação do seu serviço e, também, do usuário que receberá melhor atendimento público.

A própria Administração Pública estimula os servidores à realização de pós-graduação em diversas categorias, inclusive prestigiando a iniciativa com pagamento de gratificações específicas. Por considerar que as disposições possibilitarão melhor capacitação, aprimoramento, incentivo, eficiência e qualificação do empregado, faz-se pertinente concluir pela relevância em deferir a cláusula em sua íntegra. É do interesse da própria empresa possuir empregados públicos melhor qualificados.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Mediante a conveniência da administração do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e autorização formal do empregado, ficam previstas as seguintes escalas:

§ 1º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas mínimas de descanso (12x36) para o turno noturno, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.

§ 2º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas mínimas de descanso (12x36) para o turno diurno, para os profissionais das categorias assistencial e médica, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado, uma vez preenchidos os requisitos previstos no § 3º.

§ 3º Será admitido o regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho diurna, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36), aos sábados, domingos e feriados, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa, respeitada a necessidade do serviço e quando devidamente justificada pela chefia imediata, aprovada pela chefia de divisão ou serviço e autorizada pela gerência ou coordenação.

§ 4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso, para as categorias assistencial e médica, mediante solicitação da Chefia imediata e aprovação pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário.

§ 5º Para aplicação do previsto nos § 2º a § 4º, deverão ser cumpridas as seguintes condições:

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

- a) solicitação da área e requerimento do empregado, acompanhado de parecer prévio da chefia imediata;
- b) ausência de solicitação de extensão/ampliação da jornada contratual de trabalho;
- c) ausência de aumento do quadro de pessoal;
- d) ausência de aumento de quaisquer acréscimos financeiros;
- e) ausência de prejuízo na prestação de serviços; e
- f) a solicitação da área e o requerimento do empregado serão apreciados pela Comissão de Relações de Trabalho, sendo que a decisão deverá ser fundamentada e comunicada ao interessado e à entidade representativa.

§ 6º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada, com a anuência do empregado, para no mínimo 11h, limitada em até quatro vezes no mês, nas situações previstas nos §§ 1º, 2º e 3º.

§ 7º Será admitida a realização de “Jornada Mista”, composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado, com a anuência do empregado.

§ 8º Será possibilitada a redução da carga horária de 8 horas para 6 horas diárias, sem redução de salário, para a categoria administrativa.

§ 9º A EBSE RH garantirá a todos os estudantes, regularmente matriculados, jornada de trabalho em horário especial que possibilite a frequência nas aulas, além de garantir a flexibilização da carga horária para os empregados que estiverem comprovadamente matriculados nos cursos de Pós-Graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*, sem prejuízo salarial.

§ 10 A EBSE RH garantirá carga horária de trabalho especial para a empregada que tiver filho e/ou dependente legal com deficiência, mediante a comprovação por laudo médico.

JUSTIFICATIVA: A jornada especial prevista na cláusula 17 garante a conveniência da administração do HU e autorização formal do empregado, atendendo ao interesse de ambas as partes.

Ademais, já consta do ACT 2018/2019, havendo preexistência na Cláusula 11ª.

No atinente ao acréscimo contido no § 8º, de redução da carga horária de 8hs para 6hs diárias, sem redução de salário, para a categoria administrativa, também é possível, gerando melhores condições de trabalho, conforme possibilita a Constituição Federal e serve como parâmetro o previsto no Decreto 1590/95, com estudos que demonstram que, quando implementada a flexibilização da jornada de trabalho e carga horária, propiciando melhor rendimento dos serviços prestados.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiania . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

Da mesma forma, os §§ 9º e 10, ora inseridos e propostos, com horário especial para estudante e empregada que tiver filho e/ou dependente legal com deficiência, constam da legislação mais atual, como, por exemplo, a Lei nº 13.370/2016.

Sem dúvida que será um avanço na interpretação da Constituição que resguarda o direito aos estudantes e à família de portadores de deficiência e a proteção da dignidade da pessoa humana, impondo-se a concessão desses parágrafos, bem como manter os preexistentes.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ADICIONAL NOTURNO

Entende-se por trabalho noturno aquele executado pelo empregado no horário entre 22 horas às 7 horas do dia seguinte, sendo então remunerado com adicional de 20% sobre o valor da hora trabalhada. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

JUSTIFICATIVA: O trabalho noturno possui previsão do pagamento do acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna, sendo a hora computada como de 52 minutos e 30 segundos, devido ao fato de o trabalho ser mais desgastante nesse período.

Ocorre que, como o trabalho noturno é mais prejudicial à saúde do trabalhador, evidente que, em caso de qualquer continuidade após às 05 horas, o desgaste ainda será maior, justificando-se o pagamento do adicional até às 07h00 da manhã. Esse é o horário de troca das equipes da empresa nos Hospitais.

É exegese do artigo 73, § 5º da CLT que às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o pagamento do adicional noturno e, nesse sentido, esclarece a Súmula 60 do Colendo TST: *“II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas”*.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses.

§ 1º Quando não houver a compensação das horas acumuladas dentro do prazo previsto no caput, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional por serviço extraordinário previsto em legislação.

§ 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, quando não houver a compensação das horas devidas dentro do prazo previsto no caput, deverão estas ser compensadas dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.

§ 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, autorização da chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata e convalidadas pela gerência.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

20

§ 4º O empregador disponibilizará mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês e o saldo acumulado, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas.

§ 5º Considera-se como horas extraordinárias o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, em atividades fora da jornada de trabalho previamente definida, para a realização de atividades como reuniões, cursos, treinamentos e capacitações, as quais deverão ser contabilizadas para fins de compensação conforme o caput desta cláusula.

JUSTIFICATIVA: A previsão da compensação de horas encontra matriz e redação idêntica no ACT 2018/2019, cláusula 12ª, ensejando a preexistência. A possibilidade de compensação de horas possui previsão na Lei nº 9.601/1998 e pode ser definida como um sistema de compensação e flexibilização da jornada de trabalho, pois permite a compensação de horas trabalhadas fora da jornada contratual.

Com essa flexibilização do horário de serviço, permite folgas, saídas antecipadas e os atrasos poderão ser compensados pelos créditos existentes. O sistema possibilita que durante recessos de final de ano ou feriados, o empregado possa usufruir de período maior de descanso utilizando horas excedentes, sem causar desconto remuneratório.

Assim, à medida que consta de ACT anterior, evidencia-se o interesse de ambas as partes na manutenção da cláusula em pauta.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o art. 71 da CLT, na forma a seguir:

I – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superior a 4 horas e até 6 horas diárias. Esse intervalo será pré-assinalado dentro da jornada de trabalho, sem a compensação ao final da jornada.

II – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.

III – Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última horas.

IV – Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última horas.

§ 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para todos os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiania . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSERH

§ 2º Para as categorias assistencial e médica, os intervalos intrajornadas serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.

§ 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda horas.

§ 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quarta horas.

§ 5º Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da Cláusula Décima Sétima, será garantido o intervalo dentro da jornada.

§ 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.

§ 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.

JUSTIFICATIVA: A proposta é preexistente no ACT 2018/2019, a teor da cláusula 13ª, bem como visa cumprir ao disposto no artigo 71 da CLT. Ademais, o intervalo intrajornada é imprescindível ao funcionário para alimentação, higiene, descanso, mantendo o bem-estar, saúde física e mental do mesmo. Por isso, a cláusula preexistente deve ser deferida e mantida integralmente.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A EBSE RH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês, garantindo ao empregado o direito de requerer em outro dia.

JUSTIFICATIVA: A cláusula proposta é preexistente no ACT 2018/2019, nos termos da 14ª. Da mesma forma, visa qualidade de vida ao empregado com descanso desta forma, mantendo o bem-estar, saúde física e mental, assim como o convívio familiar nesses dias. Além disso, a proposta é que, ao menos um domingo, precedido de sábado não laborado, tendo em vista que grande parte dos empregados atuam em sistema de escala nos Hospitais. Por isso, a preservação do direito é legítimo e justo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL

Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis:

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

I – Conceder folga das horas trabalhadas para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) a 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado;

II - A folga concedida de acordo com a alínea 'I' deverá ser usufruída em dia diferente do descanso semanal remunerado; e

III – Remuneração em dobro, sem compensação, para os empregados que cumprem jornada de 12 (doze) horas e trabalhem em feriado.

§ 1º Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os empregados que cumprem exclusivamente jornada especial de trabalho.

§ 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.

§ 3º Nos dias considerados ponto facultativo, a EBSE RH concederá folga aos empregados, sem compensação posterior, garantindo a manutenção das atividades essenciais.

JUSTIFICATIVA: A previsão nesta cláusula segue o contido na cláusula 15ª do ACT 2018/2019, com pequenos ajustes necessários. Ainda, a empresa concordou com a manutenção desta cláusula, desistindo de modificações, conforme extrai-se da Ata da reunião realizada no dia 24 de setembro no TST no Processo de Mediação. Em razão disso, deve ser mantido o direito na forma ora proposta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO

A EBSE RH concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a:

a) 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) comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.

JUSTIFICATIVA: Há preexistência do direito para manutenção dos 02 abonos anuais de ponto, eis que consta do ACT 2018/2019 na cláusula 16ª, e Acordos anteriores firmados entre as partes. Impõe-se o deferimento e manutenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FOLGA DE ANIVERSÁRIO

Fica garantido o direito à folga de 01 (um) dia no mês de aniversário do empregado, a partir de 1º de março de 2019, obedecendo escala previamente definida com a chefia imediata.

JUSTIFICATIVA: A cláusula proposta consagra o preceito constitucional de valorização da pessoa humana, notadamente do trabalhador. Quer-se homenagear o trabalho com o primado da dignidade humana em primeiro lugar. Com efeito, a propositura visa

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

assegurar à empregada e ao empregado dia de folga, no mês do aniversário, para permitir-lhe o convívio familiar de uma maneira mais estreita, algo que já é uma conquista em diversas normas coletivas entabuladas entre trabalhadores e empresas, o que não elevará a carga financeira ao empregador. De mais a mais, certo é que tal medida importa em um maior rendimento dos serviços, porquanto o empregado, ao ser prestigiado, recompensa a medida com um bom denodo no serviço e reconhecimento.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DAS FÉRIAS

A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação e alteração com antecedência de 60 (sessenta) dias.

§ 1º As férias dos empregados poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um.

§ 2º Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias corridos.

§ 3º Nos casos dos §§ 1º e 2º, deverá ser observado o prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.

§ 4º Entre os períodos de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.

§ 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante terá seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

§ 7º Serão garantidos 20 (vinte) dias consecutivos de férias a cada 6 (seis) meses aos profissionais que laboram em áreas de aparelhos de emissão de radiação ionizante, conforme a Lei nº 1.234/50.

§ 8º Ao empregado será garantido o direito de optar pelo recebimento do adiantamento do salário de férias, desde que solicitado respeitando os prazos citados no caput dessa cláusula.

JUSTIFICATIVA: Através desta cláusula, requer-se a garantia do gozo de férias nos moldes da legislação trabalhista, dando ao trabalhador a opção do gozo em até três períodos e dentro dos prazos hoje reconhecidos pelo TST como legais.

Por fim, a cláusula também busca garantir aos trabalhadores estudantes que o gozo de férias seja pleno, isto é, coincidindo com os descansos escolares e, com isso,

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

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

24

dando aos mesmos períodos para recuperação dos naturais desgastes físicos e mentais. Existe previsão preexistente no ACT 2018/2019, cláusula 17ª, e Acordos anteriores, devendo ser mantida a cláusula proposta.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

A EBSEERH concederá aos seus empregados 2 turnos do dia por mês, cumulativos ou não, para acompanhamento de pessoa da família em exames, consultas médicas e com outros profissionais da área de saúde, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento.

Parágrafo único. 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.

JUSTIFICATIVA: Igual cláusula (18ª) contém o ACT 2018/2019, configurando preexistência. Nada obstante, a licença para acompanhar pessoa da família é essencial e encontra respaldo na Constituição Federal e legislação infraconstitucional como o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90) e Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003). Resulta na necessidade de continuidade do direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA PARA INTERNAÇÃO

A EBSEERH concederá aos seus empregados abono dos dias de internação e/ou procedimentos para acompanhamento de pessoa da família, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento.

Parágrafo único. 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.

JUSTIFICATIVA: O período de internação acompanhando filhos, enteados, cônjuge ou companheiro, pai ou mãe igual ou maiores de 60 anos, é o mais delicado e necessário visando o pronto restabelecimento. A internação é por solicitação médica, não podendo o responsável deixar o dependente ou familiar sozinho nesse momento, havendo inclusive amparo na Constituição Federal e legislação infraconstitucional (Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069/90 e Estatuto do Idoso - Lei nº 10.741/2003). Por isso, deve ser deferida a pretensão contida na cláusula.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

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

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DOS LOCAIS DE REPOUSO

A Empresa manterá em funcionamento os locais de repouso existentes para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho nos Hospitais Universitários filiados à EBSEERH, a ser utilizado apenas nos intervalos dos plantões.

JUSTIFICATIVA: Igual teor possui a cláusula 19 do ACT 2018/2019, fundamentando a permanência do direito. Os empregados que cumprem jornada especial, como médicos, enfermeiros, farmacêuticos, assistentes sociais, dentre outros, necessitam de local adequado para repouso nos intervalos de plantões, possibilitando o descanso de modo a logo após, ou uma vez solicitado, realizar novos atendimentos, sob pena de esgotamento físico e mental. Preserva também a dignidade do empregado público e as condições adequadas do ambiente laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

A EBSEERH compromete-se a observar e cumprir integralmente as normas regulamentadoras (NR) na realização de laudo técnico, promovendo ampla divulgação e ciência entre os empregados, bem como entregando a estes a cópia do laudo técnico.

JUSTIFICATIVA: As Normas Regulamentadoras têm por finalidade estabelecer os agentes químicos, biológicos e perigosos, bem como estabelecer o grau e percentual para a finalidade de concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade, devendo ser observados no laudo técnico.

Ainda, é direito do empregado interessado receber cópia do respectivo laudo, nos termos da Constituição Federal e Lei 9.784/1999.

Merece concessão a postulação, eis que apenas requer cumprimento da legislação de hierarquia superior, inclusive evitando demandas judiciais individuais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DO RISCO BIOLÓGICO

A EBSEERH concederá a todos os empregados que desenvolvam suas atividades dentro de Unidades Hospitalares o adicional de risco biológico correspondente 10% do salário base.

Parágrafo único. Tal benefício busca levar em consideração que, em se tratando de agentes biológicos, não há como aferir o momento ou neutralizar as condições de transmissibilidade, diversamente de situações em que o prejuízo à saúde pode ser medido pela frequência e pelo tempo de exposição ao risco. Tal adicional não será cumulativo ao empregado que já goza do adicional de insalubridade/periculosidade.

JUSTIFICATIVA: O simples fato de trabalhar em unidade hospitalar gera grave risco de contaminação, devido aos diversos tipos de vírus e bactérias que contaminam o local. Muitos pacientes são portadores de doenças infecto-contagiosas, que podem acometer qualquer pessoa que trabalha no ambiente hospitalar. Por isso, a proposta na cláusula merece deferimento.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO AUXÍLIO ACIDENTÁRIO

A EBSEERH garantirá a complementação da remuneração recebida pelo INSS para atingir o valor da última folha recebida pelo empregado licenciado.

JUSTIFICATIVA: O empregado que, por um infortúnio, é acometido de algum problema de saúde ou moléstia, tem que se submeter ao auxílio acidentário pago pelo INSS, o qual possui limitação e, portanto, valor muitas vezes inferior à remuneração recebida mensalmente, gerando grave redução e prejuízo com risco de comprometer a subsistência e tratamento do empregado.

Somente deferindo a referida cláusula é que a categoria terá acesso à saúde em melhores condições, mantendo o padrão remuneratório num momento difícil do empregado. A cláusula deve se dar com interpretação mais favorável ao trabalhador.

CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A EBSEERH instituirá, onde ainda não houver, e manterá em pleno funcionamento e atuação as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) da Sede e das unidades hospitalares filiadas à EBSEERH, observando a legislação regulamentadora das condições de trabalho, nos termos da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, no que for pertinente às atividades específicas da Empresa.

JUSTIFICATIVA: Primeiramente, sobre as medidas de proteção ao trabalho, importante registrar que consta idêntica previsão na cláusula 20 do ACT 2018/2019 e Acordos anteriores. Nesse sentido, deve ser mantida em razão da preexistência.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) são uma das mais importantes atuações dentro de uma empresa, pois têm atribuição de identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores; elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho, participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho, realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Assim, preserva-se e almeja melhores condições de trabalho para os empregados e, com isso, evita-se acidentes e processos de indenização contra a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

A EBSEERH garantirá atendimento de saúde no local de trabalho aos seus empregados da sede e das filiais nos casos de urgência ou emergência, quando estiverem em horário de trabalho.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

Parágrafo único. Os procedimentos adotados estarão condicionados aos protocolos de atendimento médico do Sistema Único de Saúde.

JUSTIFICATIVA: A EBSEERH é empresa pública criada pela Lei 12.550/2011, com a finalidade de prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, assim como de prestação, às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres, de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública.

Não haveria lógica e nem razoabilidade não realizar atendimento de seus próprios empregados em casos de urgência e emergência.

Ademais, a proposta encontra correspondente na cláusula 21^a do ACT 2018/2019 e Acordos anteriores, devendo ser mantida.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SAÚDE DO TRABALHADOR

A EBSEERH concederá aos seus empregados abono para consultas médicas e com outros profissionais da área de saúde, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado.

Parágrafo único. A EBSEERH concederá aos seus empregados 2 turnos por mês, cumulativos ou não, para exames, consultas médicas e com outros profissionais da área de saúde.

JUSTIFICATIVA: A Constituição Federal e legislação vigente asseguram que o direito à saúde e vida são essenciais. O empregado que realiza exames, consultas médicas e prevenção necessária evita maiores consequências e licenças por períodos maiores. Assim, é legítimo e encontra amparo na legislação a concessão de abono em 2 turnos por mês para consultas médicas e com outros profissionais da área da saúde. Requer-se a concessão da cláusula.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

A EBSEERH compromete-se a disponibilizar um Quadro de Avisos em local visível e de fácil acesso para os empregados, nas dependências de cada unidade da Empresa, para divulgação de informações de interesse dos empregados, inclusive informações sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

§ 1º A utilização do quadro de avisos pelos empregados deverá ser previamente autorizada pela Administração da EBSEERH.

§ 2º Todas as escalas de trabalho dos empregados da EBSEERH deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado à EBSEERH, com a devida assinatura da chefia imediata, dada

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

publicidade em quadro de aviso com antecedência de 15 (quinze) dias da data inicial de sua vigência.

JUSTIFICATIVA: A Constituição Federal garante amplo acesso à informação (art. 5º XIV e XXXIII). As informações de interesse dos empregados e a atuação das entidades representativas devem pautar-se pelo princípio da publicidade e da boa-fé, sendo indispensável o conhecimento da coletividade por meio da destinação de local específico para a divulgação destas.

O empregado tem direito a informação sobre seus direitos, sendo imprescindível a divulgação da norma coletiva de trabalho e outras informações trabalhistas.

Idêntica redação possui o ACT 2018/2019, na cláusula 22, e versões anteriores acordadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ATIVIDADE SINDICAL

A EBSEH reconhece o direito de organização sindical e de negociação coletiva de seus empregados e, para tanto liberará seus empregados, sem ônus e/ou reposição de horas, para participarem das respectivas atividades e assembleias da categoria.

§ 1º A EBSEH garantirá aos seus empregados liberação, sem compensação e mediante a convocação, para participação em cursos, seminários, congressos e atividades relacionados à atividade sindical promovidos pela CONDSEF/FENADSEF e seus sindicatos filiados, desde que comunicada com antecedência a chefia imediata.

§ 2º A EBSEH manterá o processo permanente de negociação com a Confederação e as Federações representantes de classe legalmente constituídas, por meio da Mesa Nacional de Negociação Permanente - MNNP-EBSEH, com regras definidas em conjunto com as representações dos trabalhadores.

JUSTIFICATIVA: A presente cláusula remete ao preceito constitucional esculpido no artigo 8, da Constituição Federal de 1988, que ampara ao empregado/ trabalhador a se organizar sindicalmente, sem interferência ou intervenção do Poder Público. Com isso, almeja garantir aos trabalhadores a organização de suas reivindicações da forma e por quem melhor lhes convier.

Do mesmo modo, o direito à participação em assembleias e reuniões pelos empregados, além de estar devidamente previsto na própria Constituição Federal, também está contemplado pela Consolidação das Leis Trabalhista, tendo como principal fundamento o Estado Democrático de Direito e os direitos de manifestação e expressão.

O dispositivo contido na cláusula encontra semelhante redação ao item 24 do ACT 2018/2019, bem como estipulações anteriores entre as partes.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEH

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

No caso de descumprimento de quaisquer das Cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecido que o sindicato conveniente deverá primeiramente instituir mesa de entendimento com a Empresa visando uma solução negociável do conflito.

JUSTIFICATIVA: Através desta cláusula, requer-se a possibilidade de aplicação concreta da Lei nº 9.958/00, havendo assim a garantia de que sejam concretizadas negociações preventivas, as quais darão mais agilidade na aplicação dos direitos dos trabalhadores, bem como garantirão à própria EBSE RH uma política de evitar futuros conflitos na esfera judicial. Desta forma é uma possibilidade de solução de conflitos se for atendido pela Empresa.

Tal previsão está adequada à legislação vigente e é uma necessidade legal para que o presente Dissídio esteja dentro das modernas normas trabalhistas, bem como possui idêntico teor ao da cláusula 25ª do ACT 2018/2019.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE DO ACORDO COLETIVO/DISSÍDIO COLETIVO

As cláusulas normativas deste acordo coletivo de trabalho integram os contratos individuais de trabalho, podendo somente ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva do trabalho. Por tal entendimento, mesmo que a norma coletiva esteja vencida/expirada, prevalece a obrigação das partes de observarem as disposições econômicas e sociais, até posterior norma que estabeleça novas condições.

JUSTIFICATIVA: Embora o entendimento do Eg. Supremo Tribunal Federal suspendendo liminarmente os efeitos da ultratividade dos Acordos Coletivos estabelecida na Súmula 277 do C. TST, a cláusula resulta da reivindicação dos empregados públicos da Empresa, que poderá anuir com a proposta, então prevalecendo o acordado sobre o legislado, aplicado atualmente. Nada obstante, em decisão recente o Ministro Roberto Barroso decidiu sobre o tema: *“A decisão liminar apenas determinou a suspensão de todos os processos em curso que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas. Isto é, não determinou, de pronto, o “expurgo da ultratividade das normas coletivas do trabalho”, como alega a impetrante”* (STF – MS 35.640. Rel. Min. Roberto Barroso – Decisão monocrática – DJE 81, divulgado em 25/4/2018). Assim, poderá ser concedida a cláusula, eis que o tema ainda não foi julgado definitivamente pelo Supremo Tribunal, embora específica para Acordos.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DA REPRESENTATIVIDADE DA COMISSÃO, PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA E REVISÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO/DISSÍDIO COLETIVO

A EBSEERH reconhece a representatividade da Comissão Nacional de Negociação dos Empregados eleita na Plenária Nacional dos Empregados da EBSEERH, realizada no dia 08 de Dezembro de 2018.

Parágrafo único. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de cláusulas, parágrafos, incisos e itens deste acordo está subordinado à negociação direta com os representantes indicados pela EBSEERH e a Comissão de Negociação Nacional dos Empregados, bem como à aprovação na Plenária Nacional dos Empregados da EBSEERH.

JUSTIFICATIVA: A pretensão posta nesta Cláusula tem por intuito principal garantir a representatividade da comissão eleita pelos próprios empregados na Plenária Nacional da EBSEERH.

No que tange ao parágrafo único, visa à negociação entre o empregador, a entidade representativa dos empregados, a Comissão eleita pelos próprios empregados e a Plenária Nacional dos mesmos.

Assim, considerando que este é o trâmite para formação da pauta de reivindicações e estabelecimento das negociações, deve seguir o mesmo caminho para prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de cláusulas. Merece acolhimento a cláusula.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base, por empregado atingido, revertida em benefício do mesmo, desde que não haja previsão legal diversa e esgotada a via de composição negociável.

JUSTIFICATIVA: A cláusula encontra preexistência na cláusula 26ª do ACT 2018/2019 e Acordos anteriores, modificando unicamente o percentual para 10% (dez por cento).

O entendimento sedimentado na Corte Superior Trabalhista segue, em homenagem ao princípio inserto no art. 7º, XXVI, da Constituição da República, no sentido do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho quando a própria norma coletiva faz previsão expressa de ser devida uma multa por descumprimento de cláusula. Outrossim, é sabido que a legislação assegura o direito de fixação de multa para eventual descumprimento de qualquer contrato ou convênio, não podendo ser diferente quanto aos ACT's e obrigações patronais.

Tratando-se de cláusula preexistente deve ser mantida e deferida, com modificação do percentual proposto.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSEERH

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DO PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

A Empresa tornará público, por meio do seu sítio eletrônico institucional, da Intranet e do quadro de avisos, os procedimentos e os critérios de seleção para ocupantes de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da EBSE RH, qual seja, a Resolução nº 008/2012 da Diretoria Executiva da EBSE RH, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSE RH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.

JUSTIFICATIVA: Existe preexistência, diante da previsão na cláusula 27ª do ACT 2018/2019 e ACT's anteriores, impondo a permanência e deferimento do item. Seguindo a Constituição Federal, que determina amplo acesso à informação (art. 5º XIV e XXXIII), transparência e publicidade pelos órgãos públicos, e atendendo ao interesse dos empregados públicos de estarem cientes quanto aos procedimentos e critérios de seleção para CC e FG, possibilita tal divulgação melhor participação e isonomia, fazendo-se necessária a concessão prevista na cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO FINANCEIRA DOS EMPREGADOS

Será descontado 1% do salário base dos empregados da EBSE RH em favor da FENADSEF e entidades sindicais filiadas, a título de ressarcimento das despesas com a campanha salarial, plenária nacional dos empregados, negociação da pauta do acordo coletivo com a EBSE RH, atuação dos membros representantes dos empregados, atuação na mesa nacional de negociação, mobilizações, material de expediente e consumo, reproduções gráficas, passagens e outros.

Parágrafo único. O desconto será realizado no máximo até o terceiro mês de formalização deste acordo, e o empregado que não concordar com o desconto deverá manifestar-se por escrito, por meio de formulário próprio, perante a EBSE RH, até 15 (quinze) dias após o primeiro pagamento depois do reajuste decorrente deste acordo.

JUSTIFICATIVA: As requerentes suportam todos os gastos para a realização dos Acordos Coletivos e do presente dissídio coletivo em favor dos empregados públicos da EBSE RH, desde a solicitação de elaboração de estudos pelo DIEESE, até mesmo gastos com passagens, divulgação, reuniões da Comissão Nacional de Negociação dos Empregados e Plenária Nacional – observa-se que foram diversas as reuniões na própria Empresa e no TST, assim como com os empregados nas Requerentes. Por isso, o desconto é justo, eis que o empregado é beneficiado com a atuação das requerentes. Outrossim, o empregado que discordar do citado desconto poderá manifestar-se contrariamente se assim entender, conforme assegura a cláusula. É necessário acolhimento da cláusula nos termos propostos.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis .

Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Paulo

W:\01 - SETOR JURÍDICO\1 - Wcont\DissCol\INI_Inicial\Dissídio_2019-2020_FENADSEF-EBSE RH

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO COMPETENTE

As partes elegem o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília-DF, como foro competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, renunciando expressamente a qualquer outro, por mais privilegiado que seja. **JUSTIFICATIVA:** Havendo celebração de Acordo Coletivo de Trabalho ou Dissídio Coletivo apreciado e julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, diante do caráter de âmbito nacional da EBSEH, é correto que o próprio TST seja o competente para dirimir eventuais dúvidas do julgado que proferiu.

Idêntica clausula possuíam os ACT's anteriores, inclusive o último na cláusula 28ª, configurando preexistência nesse aspecto.

VI - DOS PEDIDOS

ISTO POSTO, requerem digno-se Vossa Excelência a determinar a notificação da Suscitada, para querendo, apresentar manifestação e acompanhar o presente Dissídio Coletivo até decisão final.

REQUEREREM que sejam julgadas procedentes as cláusulas objeto do presente dissídio coletivo, por meio da respectiva sentença normativa.

REQUEREREM o deferimento e condenação da Suscitada a pagar os valores retroativos desde 1º de março de 2019, com correção monetária e juros desde o vencimento de cada parcela e reflexos nos itens de natureza salarial, auxílios e benefícios.

REQUEREREM que lhes seja permitido fazer uso de todos os meios de prova em direito admitidos, assim como a notificação das Suscitantas de todos os atos processuais.

REQUEREREM, para melhor organização do trabalho da banca advocatícia constituída, **publicação das intimações direcionadas à suscitante FENADSEF em nome do advogado JOSÉ LUIS WAGNER**, brasileiro, advogado, inscrito na OAB/DF sob nº 17.183, com escritório profissional nesta cidade, no Setor Bancário Sul (SBS), Quadra 1, Bloco K, Salas 908/913, Ed. Seguradoras.

DECLARA-SE autenticidade das cópias juntadas e digitalizadas, que conferem com os originais, nos termos do artigo 830 da CLT e sob as penas da lei.

Dá-se à presente, para efeitos legais o valor de R\$ 20.000,00.

Nestes termos, pedem deferimento.

Brasília/DF, 11 de dezembro de 2019.

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

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

José Luis Wagner
OAB/DF 17.183

Valmir Floriano Vieira de Andrade
OAB/DF 26.778

Luiz Antonio Müller Marques
OAB/DF 33.680

Bruno Conti Gomes da Silva
OAB/DF 44.300

wagner.adv.br

Setor Bancário Sul, Quadra 1, bloco K, salas 908/914 | Brasília/DF | CEP: 70093-900 | Fone: (61) 3226-6937 | wagner@wagner.adv.br

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