

**Nota Técnica WAA/BSB nº 16/2020**

Trata-se de consulta formulada pela **CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL (CONDSEF)** e **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL (FENADSEF)**, quanto a nova proposta apresentada pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), durante a nona reunião, para fins de tentar celebrar Acordo Coletivo de Trabalho do período vigente.

Refere a EBSEHR no documento que encaminhou para as entidades sindicais:

Conforme pactuado na última reunião, realizada no dia 02 de dezembro deste ano, encaminhamos proposta da Empresa para o Acordo Coletivo de Trabalho ACT 2020-2021:

- i. cláusulas econômicas (reajuste): o art. 8º, I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão de qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, até o dia 31/12/2021;
- ii. alteração da redação das cláusulas 4ª, 12ª, 13ª, 14ª e 17ª, discutidas na Mesa, conforme redação abaixo;
- iii. inclusão de uma nova cláusula que disponha sobre a mudança da base de cálculo ao adicional de insalubridade, do salário-base para o salário mínimo;
- iv. manutenção das demais cláusulas do ACT vigente.

Portanto, trata-se de 04 itens contidos na última proposta que passamos a analisar.

---

**1. Da alegada impossibilidade de concessão de reajuste durante vigência da Lei Complementar nº 173/2020.**

---

A EBSEHR reafirma que o artigo 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão de qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, até o dia 31/12/2021.

Assim, insiste na proposta patronal de 0% de reajuste em cláusulas econômicas.

Ocorre que o tema já restou examinado exhaustivamente pela Assessoria Jurídica Nacional da CONDSEF e FENADSEF, através da Nota Técnica WAA/BSB nº 10/2020, a qual reiteramos os termos e, em síntese, é lamentável o entendimento firmado pela Empresa e Governo Federal com escopo exclusivo de lesão aos empregados públicos.

A Lei Complementar nº 173, de 28 de maio de 2020, não gera efeitos retroativos e não possibilita atingir a data-base de 1º de março de 2020 dos empregados públicos da EBSEH. Ou seja, a nova legislação (LC 173/2020) adveio quase 03 (três) meses depois da data-base e não pode servir de justificativa para não concessão do reajuste vencido anteriormente.

Entende-se que deve ser assegurado o direito adquirido elencado no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, no que determina que todas as novas legislações, por ocasião da sua elaboração e publicação, devem observar o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Também, o artigo 6º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB, preconiza que a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, considerando adquiridos os que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

A data-base é de 1º de março de 2020, com sucessivas prorrogações a mantendo, demonstrando o intuito de preservar o direito ao reajuste e retroativos, diante da negociação que perdura até o presente momento, caracterizando o direito financeiro retroativo.

**É inconteste de dúvidas que a Lei Complementar 173 não pode gerar efeitos retroativos anteriores a sua publicação datada de 28 de maio de 2020.**

As leis têm eficácia somente após a entrada em vigor, em decorrência do artigo 1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB, a seguir citado:

Art. 1º Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o país quarenta e cinco dias depois de oficialmente publicada.

A mencionada Lei Complementar 173/2020 foi expressa quanto ao início de seus efeitos no artigo 11 prevendo: *“Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação”*, o que aconteceu em 28/05/2020, Edição 101, Seção 1, Página 4, do Diário Oficial da União.

Inclusive a própria Lei 173 manteve direitos previstos em legislações anteriores, como reajustes, progressões, promoções e quem completou requisitos para licenças, anuênios, em respeito ao direito adquirido.

Nada obstante, acrescenta-se que, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Seção Especializada em Dissídio Coletivos, em recente julgamento do

dissídio coletivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - CORREIOS, em que o acordo coletivo findou em 31 de julho de 2020, afastou a abusividade da greve.

Também, os ministros fixaram reajuste salarial de 2,60%, pouco abaixo da inflação pelo INPC que somou 2,69% em 12 meses, até julho. No entanto, mantiveram apenas cláusulas consideradas 'sociais', perdendo 50 de suas 79 cláusulas históricas conquistadas pela categoria por meio do ACT's anteriores, como vale-transporte, auxílio-creche, licença-adoção, direito a itens de proteção para contextos de trabalho com baixa umidade relativa do ar, vale-cultura e licença-maternidade de 180 dias (que retornou para 120 dias), dentre outras.

Então, na questão específica e a título de exemplo, o TST concedeu reajuste salarial mesmo vencendo o acordo dentro da vigência da Lei Complementar nº 173, provando que essa novel legislação não é fundamento para recusar aumento para categoria com data-base vencida em período bem anterior.

Portanto, é equivocado o entendimento de incidência do artigo 8º da LC 173/2020 para data-base vencida antes, buscando a Empresa acarretar prejuízo nas cláusulas econômicas de 3,9208% pelo INPC do período.

Nos termos do artigo 37, X da Constituição Federal de 1988, a fixação ou alteração da remuneração dos servidores deve ser procedida mediante lei específica, sendo assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índice, o que para o empregados públicos acontece geralmente por Acordo Coletivo de Trabalho. Veja-se o dispositivo constitucional:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

Mencionada norma foi editada para resguardar os vencimentos dos servidores dos efeitos danosos da inflação. Nessa conjuntura, qualquer interpretação política ou administrativa que não guarde o mínimo de sintonia com o texto constitucional acaba por flexibilizar a segurança da disposição textual à instabilidade das decisões políticas e governamentais.

Por isso, criar óbice à revisão anual dos vencimentos dos servidores e empregados públicos, de modo a garantir a devida correção monetária, configura violação expressa da norma constitucional do artigo 37, X, com base na qual se torna legítima a pretensão de garantia da preservação do valor aquisitivo da remuneração.

Além disso, como estabelece o artigo 37, XV, da Constituição Federal, os vencimentos dos servidores públicos são irredutíveis.

A política de congelamento salarial implementada pela Lei Complementar 173/2020 é incompatível com a determinação constitucional e configura, por via de consequência, uma ruptura da segurança jurídica e direitos dos empregados públicos e servidores.

Cumpramos lembrar que, desde o final do ano de 2019, a comunidade internacional enfrenta a maior pandemia<sup>1</sup> do último século, qual seja: a COVID-19, que é a doença infectocontagiosa causada pelo mais recente coronavírus descoberto, o SARS-CoV-2.

Tratando-se de agente inédito para as ciências médicas, em relação ao qual ainda não haviam protocolos com eficácia atestada para fins de tratamento preventivo ou curativo - os quais, ainda que estejam em vias de disseminação, encontram-se atualmente extremamente restritos - isto é, que refletem os casos testados - mais de 6.927.145 de pessoas infectadas e de 181.835 pessoas que perderam a vida<sup>2</sup>, somente em nosso país.

No mundo o total são de 72.948.590 de contaminados e de 1.623.611 de óbitos decorrentes do Covid-19<sup>3</sup>.

O coronavírus não poupa em infectar pessoas e ceifar vidas, sendo que enfrentamos uma segunda onda com retorno elevado aumento de contaminações e mortes.

Os empregados públicos da EBSEH estão na linha de frente de combate, colocando suas próprias vidas em risco e, por efeito, de familiares.

O congelamento de salários, de concursos públicos e de reestruturação das carreiras do serviço público estabelecidos pela Lei Complementar nº 173/2020 são demasiadamente graves, principalmente no período em que mais se observou a necessidade de valorizar os servidores e empregados públicos, sobretudo das carreiras incluídas como essenciais no Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, destacando-se os empregados e servidores que atuam na área da saúde.

A proposta que culminou na referida Lei Complementar inicialmente excepcionava dos congelamentos de salários as carreiras que atuam no combate ao coronavírus e possibilitava a criação de abonos para tais profissionais. Porém, as ressalvas infelizmente não passaram na aprovação final.

A EBSEH manifestou que não concederá o reajuste salarial sobre as cláusulas econômicas, mesmo que vencido antes e ferindo o direito adquirido, o que causa retribuição salarial e, ainda e para agravar, almeja reduzir o adicional de insalubridade, prejudicando em muito os empregados tão dedicados e que estão na 1ª linha de combate ao nefasto vírus.

<sup>1</sup> A Organização Mundial da Saúde declarou o *status* de pandemia em razão da COVID-19 em 11/03/2020.

<sup>2</sup> Conforme as informações disponibilizadas em: <<https://covid.saude.gov.br>>. Acesso em: 15/12/2020.

<sup>3</sup> Conforme as informações disponibilizadas em: <<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>. Acesso em: 15/12/2020.

Merecem melhor valorização os empregados, não prosperando as alegações patronais quanto a não concessão de reajuste.

---

**2. Alteração da redação das cláusulas 4ª, 12ª, 13ª, 14ª e 17ª**

---

O item 2 da nova proposta manifesta pela alteração da redação parcial das cláusulas 4ª, 12ª, 13ª, 14ª e 17ª, discutidas na Mesa de Negociação.

No tocante a cláusula 4ª, unicamente, amplia o período de antecipação do 13º salário por ocasião das férias iniciadas entre os meses de fevereiro a maio, para férias iniciadas entre os meses de janeiro a junho.

Assim, amplia a possibilidade de concessão da verba natalina para férias deferidas de janeiro a junho. Também, o que constava como parágrafo primeiro no ACT anterior, será ajustado para Parágrafo único. Veja-se o teor proposto:

**CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A EBSEERH 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 **junho**;
- b) no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- c) no caso de enfermidade grave.

**Parágrafo único.** 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.

Não se vislumbra prejuízos, mas ampliação de prazo quanto aos meses e ajuste de redação na modificação para parágrafo único.

A cláusula 12ª trata da compensação de horas, com a EBSEERH almejando inserir o § 6º neste teor:

**§ 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, de licença maternidade e durante todo o período de usufruto dos descansos especiais de aleitamento concedidos à empregada nutriz no presente acordo ensejará a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto no caput.**

A mencionada cláusula diz que “*As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses*”, sendo que a inserção do § 6º prevê a suspensão do prazo nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho (acidente de trabalho ou doença após o 15º dia, prestação de serviço militar obrigatório,

greve, empregado eleito dirigente sindical e liberado para mandato classista, suspensão disciplinar, faltas injustificadas ao serviço, qualificação profissional para participação do empregado promovido pelo empregador, dentre outras), licença maternidade e descansos especiais de aleitamento para nutriz.

Viável a proposta, pois evita discussões sobre o tema enquanto o contrato estiver suspenso.

Outrossim, sabe-se que se o entendimento patronal fosse pela perda das horas acumuladas que venceram durante a suspensão, seria direito do empregado ingressar na Justiça do Trabalho reclamando o recebimento de horas extras.

Por sua vez, a novel proposta traz a inserção e alteração contida no § 2º, da cl. 13ª, nestes termos:

**§ 2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho, exceto para os profissionais da área administrativa que laboram 8 horas diárias.**

Ao que passará a prever, se aprovado e deliberado pelas Entidades e categoria, os intervalos serão pré-assinalados e constarão na escala de trabalho, exceto para os profissionais da área administrativa que desempenham atividades com oito horas diárias.

A pré-anotação do intervalo intrajornada é permitida pela legislação trabalhista, nos termos do § 2º do art. 74 da CLT, desde que os intervalos pré-anotados retratam com autenticidade a jornada de trabalho do empregado.

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.  
(...)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, **permitida a pré-assinalação do período de repouso.**

Considera-se pré-anotado o intervalo para refeição (descanso) em que o empregado fica desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, ou seja, o próprio sistema gera a marcação, subentendendo que o intervalo foi concedido.

Almeja a empresa evitar alegação de horas extras por ausência de registro dos intervalos durante a jornada. Contudo, mesmo que posteriormente seja comprovado que o empregado realmente não usufruiu do referido intervalo, total ou parcialmente, poderá reivindicar o adicional de hora extraordinária, desde que provando suas alegações.

Assim, a questão específica da pré-assinalação encontra previsão legal na CLT.

A 14ª Cláusula contém a proposta de acréscimo do parágrafo único:

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

A EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.

**Parágrafo único. O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em outro dia do mesmo mês.**

Ora, é assegurado aos empregados o repouso remunerado, em ao menos um domingo, o que então é indiscutível. A restrição inscrita no parágrafo único é que o empregado poderá requerer esse repouso em outro dia, mas do mesmo mês, sem mais a possibilidade indeterminada elencada no ACT ainda vigente.

Na cláusula 17ª inclui os parágrafos em destaque:

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS**

A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSEH, 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 É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.**

**a) O abono pecuniário deverá, obrigatoriamente, ser requerido no prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.**

**b) 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 O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos no Caput.**

§ 4º Entre as parcelas 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 poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

§ 7º O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados por ocasião de sua fruição, podendo o empregado optar, por escrito, pela não antecipação do respectivo pagamento, desde que respeitados os prazos previstos no caput.

8º A restituição do adiantamento de férias será realizada em 2 (duas) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.

Não se observa prejuízos ao empregado público da EBSEH no atinente aos itens acrescentados.

Essas as observações que realizo quanto a proposta de ajustes, inserções e mudanças nas cláusulas que refere a proposta empresarial.

---

### **3. Da proposta de modificação da base de cálculo dos adicionais**

---

É reiterada a proposta patronal de inclusão de uma nova cláusula que disponha sobre a mudança da base de cálculo ao adicional de insalubridade, do salário-base para o salário mínimo.

A Assessoria Jurídica Nacional da CONDSEF e FENADSEF também se pronunciou em várias oportunidades sobre o assunto.

Reitera-se que a proposta somente poderá gerar efeitos se aceita por ambas as partes, destacando-se que acarreta prejuízos consideráveis e irreparáveis aos empregados públicos, gerando drástica redução remuneratória para os empregados atingidos.

A questão em debate trazida, se dá em virtude da alteração feita no Regulamento de Pessoal da Empresa, introduzida pela Resolução nº 88, de 30/06/2019, publicada no Boletim de Serviço nº 633, de 31/06/2019, bem como a Revogação do Item 4 da Norma Operacional DGP nº 03/2017, feito através da Norma Operacional - SEI nº 2/2019/SSOST/CAP/DGP - EBSEH, publicada no Boletim de Serviços nº 634, de 1º/08/2019.

A modificação realizada no Regulamento de Pessoal da empresa aconteceu pela revogação do art. 21 e art. 33, § 3º, do referido Regulamento.

Durante a negociação deste ACT, retoma a empresa a discussão, querendo aplicar aos empregados públicos que ingressaram anteriormente, mas desconsidera que haverá graves prejuízos e redução remuneratória proibida pela Constituição Federal e CLT.

O referido artigo tinha a seguinte redação:

Art. 21 Em situações especiais, a remuneração do empregado poderá ser acrescida das seguintes parcelas transitórias:



- I – Adicional de Insalubridade;
- II – Adicional de Periculosidade;
- III – Adicional Noturno;
- IV – Adicional de Sobreaviso;
- V – Adicional por Serviços Extraordinário; e
- VI – Outros adicionais previstos em lei ou acordo coletivo.

§ 1º O Adicional de Insalubridade: é o valor pago na prestação de serviço sempre que se verifica o seu enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, conforme Laudo a ser expedido por autoridade competente, **usando como referência, para de cálculo de pagamento, o salário base do empregado.**

§ 2º O Adicional de Periculosidade: é o valor pago na prestação de serviço sempre que se verifica o seu enquadramento em atividade ou operação perigosa, e que se enquadrem na regulamentação específica aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Laudo a ser expedido por autoridade competente, usando como referência, para de cálculo de pagamento, o salário base do empregado.

§ 3º O Adicional Noturno - Considera-se o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse feito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

§ 4º O Adicional de Sobreaviso - é pago pelas horas em que o empregado permanece em regime de sobreaviso, excluídas a jornada normal de trabalho ou as horas extras efetivamente trabalhadas e seu valor corresponde a 1/3 (um terço) da hora normal.

§ 5º O Adicional por Serviço Extraordinário - é o pagamento ao empregado que tem sua jornada diária de trabalho prorrogada, inclusive no destacamento, observadas as disposições legais trabalhistas, sua remuneração terá um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

A própria Empresa elaborou seu Regulamento de Pessoal aplicando a legislação vigente. Com a revogação do artigo transcrito, em princípio, as relações trabalhistas existentes devem ser mantidas, sem causar redução e nem prejuízo aos empregados.

Assim, a alteração mais substancial foi a revogação do art. 21 do Regulamento de Pessoal que muda a forma como será calculado o Adicional de Insalubridade. Pela regra contida no mencionado artigo revogado a base de cálculo do Adicional de Insalubridade é o salário base do empregado público, todavia, a EBSEH almeja implementar a regra do art. 192 da CLT, que determina como base de cálculo o salário mínimo.

Sobre esse aspecto, após a edição da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual o salário mínimo não pode ser utilizado como

indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou empregado, nem ser substituído por decisão judicial, o Tribunal Superior do Trabalho alterou a redação da sua Súmula 228, para definir que, a partir da edição da Súmula Vinculante nº 4 do STF, o Adicional de Insalubridade seria calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso.

Em julgamento da Reclamação 6275, o STF entendeu pela cassação da parte da Súmula 228 do TST que estipulava o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade, argumentando que o Poder Judiciário não pode estabelecer novos parâmetros para base de cálculo do Adicional de Insalubridade e que, até que seja superada a inconstitucionalidade do artigo 192 da CLT por meio de lei ou convenção coletiva, a parcela deve continuar a ser calculada com base no salário mínimo.

Alterando a base de cálculo do adicional de insalubridade do salário base para o salário mínimo os empregados da EBSEH sofrerão prejuízo, devendo ser observado que a pretensão afronta o disposto no art. 468 da CLT, o qual prevê que:

**Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.**

No artigo transcrito encontramos previsto o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que é derivado do princípio basilar do direito do trabalho, o da proteção ao trabalhador.

Veja-se que a legislação não autoriza a alteração nas condições de trabalho de forma unilateral, uma vez que estabelece que somente seja lícita a alteração por mútuo consentimento, **mas condiciona que esta alteração jamais possa trazer prejuízo ao empregado, seja de forma direta ou indireta.**

Nessa esteira, o TST editou a Súmula nº 51, com teor que segue:

**Súmula nº 51 do TST - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)”.

A Súmula nº 51 do TST deixa claro que não poderá haver alterações nos contratos de trabalho dos empregados que acarretem prejuízo.

Fica explícito pelo contido na Súmula transcrita alhures que normas

regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente não atingem os empregados que já estão contratados pela Empresa.

No caso específico, como a revogação do art. 21 do Regulamento de Pessoal foi publicada no dia 30/06/2019 e a revogação do item 4 da Norma Operacional DGP nº 03/2017 foi publicada no dia 31/07/2019, as referidas normas continuam sendo aplicáveis aos contratos dos empregados admitidos até 29 de julho de 2019, para os quais a empresa sugere adesão prejudicial e nefasta dessas novas regras.

Destaca-se que na Nota Técnica nº 11/2019/CONJUR/PRES-EBSERH, o consultor jurídico deixou claro que as alterações não atingiriam os contratos dos empregados admitidos anteriormente às alterações feitas no Regulamento de Pessoal, cabe aqui transcrever o trecho da Nota Técnica.

**10. Portanto, deve-se ter em mente que os direitos previstos no Regulamento de Pessoal vigente à época da contratação incorporam à relação contratual com aquele empregado não podendo ser suprimidos posteriormente, sob pena de questionamentos dos órgãos de controle e do próprio Judiciário sobre a ocorrência de alteração unilateral lesiva ao empregado, vedada, como regra, pelos princípios e normas celetistas.**

Portanto, o Conselho de Administração da EBSEH foi devidamente esclarecido pelo Consultor Jurídico que as alterações feitas não podem ser aplicadas para os contratos vigentes.

Assim conclui-se que as alterações introduzidas pela Resolução nº 88, de 30/07/2019, publicada no Boletim de Serviço nº 633, de 31/07/2019 e pela Norma Operacional - SEI nº 2/2019/SSOST/CAP/DGP - EBSEH, publicada no Boletim de Serviços nº 634, de 1º/08/2019, no Manual de Pessoal não se aplicam aos empregados admitidos antes da referida alteração, sendo que a proposta patronal somente poderia ser aceita por mútuo consentimento e **desde que não resulte prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.**

Além disso, a aplicação do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade viola o disposto no inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal. Tal preceito constitucional veda vinculação do salário mínimo para qualquer fim.

A proposta de modificação da base de cálculo do adicional de insalubridade, inequivocamente traz irreparáveis prejuízos aos empregados públicos da EBSEH e não encontra respaldo na Constituição Federal, CLT e súmulas do TST.

---

#### **4. Da manutenção das demais cláusulas do ACT vigente**

---

No que toca a proposta de manutenção das demais cláusulas do ACT vigente, é a reivindicação da categoria desde o início das negociações, inclusive conforme pauta de pretensões protocolada pela CONDSEF e FENADSEF.

Ademais, não se pode ignorar que se aproxima a próxima data-base, faltando pouco mais de 02 meses, pelo que não haverá prejuízo para Empresa em tal

manutenção que vem gerando todos efeitos pactuados pelas partes.

Não se pode esquecer que além da reivindicação da preservação das cláusulas atuais, também, a entidades sindicais solicitaram diversas outras cláusulas novas, muitas sem repercussão econômica e tratando de condições de trabalho, mas que receberam o imediato indeferimento da EBSERH.

Nesse contexto, entende-se que é viável a proposta específica de permanência das demais cláusulas vigentes.

É o que temos a anotar, s.m.j.

Brasília/DF, 15 de dezembro de 2020.

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