



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

Dissídio Coletivo de Greve 1000761-57.2021.5.00.0000

Relator: IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/05/2021

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

SUSCITANTE: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSEH

ADVOGADO: ROMULO CRUZ BRITTO LYRA

ADVOGADO: PAULA CECILIA RODRIGUES DE SOUZA

ADVOGADO: LEANDRO WEDER DA SILVA MARRA

ADVOGADO: VITOR HUMBERTO SAMPAIO NETTO

ADVOGADO: BRUNA LETICIA TEIXEIRA IBIAPINA CHAVES

SUSCITADO: CONFEDERACAO DOS TRABALHADORES NO SERVICO PUBLICO FEDERAL

ADVOGADO: JOSE LUIS WAGNER

ADVOGADO: JOSE EYMARD LOGUERCIO

SUSCITADO: CONFEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAUDE

ADVOGADO: MARIANA PRADO GARCIA DE QUEIROZ VELHO

ADVOGADO: JOSE PINTO DA MOTA FILHO

SUSCITADO: FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO SERVICO PUBLICO FEDERAL - FENADSEF

ADVOGADO: JOSE LUIS WAGNER

ADVOGADO: JOSE EYMARD LOGUERCIO

SUSCITADO: FEDERACAO NACIONAL DOS MEDICOS

ADVOGADO: CARLOS HERNANI DINELLY FERREIRA

SUSCITADO: FEDERACAO NACIONAL DOS FARMACEUTICOS

ADVOGADO: VALERIA JAIME PELA LOPES PEIXOTO

SUSCITADO: FEDERACAO NACIONAL DOS ENFERMEIROS

ADVOGADO: ANDRE LUIZ CAETANO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ASSISTENTE: UNIÃO FEDERAL (AGU)



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-DCG - 1000761-57.2021.5.00.0000

ACÓRDÃO
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
IGM/wh/fn

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – EBSERH

I) ACORDO PARCIAL REALIZADO EM AUDIÊNCIA – HOMOLOGAÇÃO. Homologa-se o acordo parcial firmado na audiência de conciliação realizada em 29/09/22, por meio do qual as Partes decidiram, dentre outras, pela manutenção das cláusulas sociais, pela suspensão da greve, pela compensação dos dias parados e pela submissão da pauta reivindicatória relacionada às cláusulas econômicas a julgamento pela SDC do TST.

Acordo parcialmente homologado.

II) PAUTA REIVINDICATÓRIA - REAJUSTE SALARIAL – IMPOSSIBILIDADE DE ABRANCAR TRÊS DATAS-BASE NO MESMO DISSÍDIO (CF, ART. 114, § 2º; CLT, ARTS. 614, § 3º, E 766; LEI 10.192/01, ARTS. 12, § 1º, E 13) – RECORTE PARCIAL DO PERÍODO DE PANDEMIA COM VEDAÇÃO DE REAJUSTE PELA LEI COMPLEMENTAR 173/20 – APLICAÇÃO DE 11% RETROATIVOS À DATA-BASE DA CATEGORIA – PARCIAL PROCEDÊNCIA.

1. O Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho difere do simples exercício de jurisdição, ou seja, da atividade interpretativa e aplicativa das leis vigentes, para adentar a esfera da criação do Direito, estabelecendo condições de trabalho e remuneração para determinada categoria, distintas daquelas fixadas por lei. Trata-se de um juízo de equidade, pautado pelo art. 766 da CLT, que dispõe: “*Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas*”.

2. No presente dissídio coletivo de greve, as cláusulas sociais foram conciliadas e homologadas, remetendo-se para julgamento as cláusulas econômicas, referentes ao reajuste salarial da categoria. Algumas circunstâncias tornam o presente dissídio coletivo *sui generis*, a saber: a) a Suscitada EBSERH é empresa pública totalmente dependente da União e que presta serviços gratuitos de saúde (Lei 12.550/11); b) o dissídio abrange todo o período da pandemia da Covid-19, em que a Lei Complementar 173/20 vedou qualquer reajuste salarial a empregados públicos, desde a sua publicação (28/05/20) até 31/12/21 (art. 8º, I); c) nos dois anos anteriores à data-base do presente dissídio coletivo, foram mantidas as cláusulas sociais, por acordo coletivo mediado e homologado pelo TST, sem que se chegasse a acordo ou decisão judicial quanto às cláusulas econômicas; d) a postulação da categoria dos servidores da EBSERH,



profissionais da saúde, é a reposição, num mesmo dissídio, de toda a inflação do período abrangido pelos 3 anos anteriores à data-base de março de 2022, a saber, 3,92% referente a 2019, 6,22% referente a 2020 e 10,80% referente a 2021.

3. Ora, a Lei 10.192/01, a par de dispor que “a decisão que puser fim ao dissídio [...] deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade” (art. 12, § 1º), estabeleceu também que “no acordo ou convenção e no dissídio coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços”. Seguindo nesse diapasão, a jurisprudência desta SDC tem sido a da concessão de percentual de reajuste ligeiramente inferior ao da inflação do período transcorrido desde a última data-base da categoria.

4. No caso dos autos, pretende-se a correção de salários, conjuntamente, de três datas-base da categoria, num mesmo dissídio (de 1º de março de 2019 a 28 de fevereiro de 2022). Ocorre que, tanto por disposição legal (CLT, art. 614, § 3º), quanto em face de precedentes do TST (cfr. RO-22700-15.2010.5.03.0000, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT de 1º/06/12) e vinculante do STF (ADPF 323, que julgou inconstitucional a Súmula 277 do TST), as normas coletivas não gozam de ultratividade. Apenas podem ser mantidas, como preexistentes, aquelas decorrentes de negociação coletiva, consumada em acordo ou convenção coletiva, referente ao período imediatamente anterior à nova data-base da categoria (CF, art. 114, § 2º), ou seja, referente ao período de vigência da última norma coletiva em vigor.

5. Assim, as razões pelas quais não é possível conceder, a título de reajuste salarial da categoria, índice próximo à inflação acumulada de três anos, são: a) a pandemia da Covid19 afetou tanto trabalhadores quanto empresas, fragilizando a todos, não se podendo impor apenas às últimas os ônus decorrentes da calamidade pública, razão pela qual, em juízo de equidade, estes ônus devem ser repartidos entre as categorias econômica e profissional, na esteira dos arts. 766 da CLT e 12, § 1º, da Lei 10.192/01; b) a Empresa Suscitada presta serviços públicos em caráter gratuito e depende integralmente dos repasses da União, que arcou com o pagamento, durante o período da pandemia, dos auxílios emergenciais a todos os necessitados do país, não tendo como suportar, até em face da Lei de Responsabilidade Fiscal, com reajuste salarial e retroativo da ordem de 3 (três) bilhões de reais; c) o período de maio de 2020 a dezembro de 2021, de vedação a reajustes salariais a empregados públicos, abrange quase dois dos três anos do reajuste pretendido pela categoria, cabendo à negociação coletiva a assimilação, pela Empresa, de parte desse período em termos de recomposição salarial; d) a inexistência de norma coletiva anterior com vigência trienal, referente a reajuste salarial, impede a adoção do critério do reajuste, próximo à inflação do período anterior, abrangente de três anos.



6. Nesses termos, em juízo de equidade, recortado parcialmente o período abrangido pela vedação da LC 173 /20 e distribuído entre as categorias profissional e econômica os ônus decorrentes da pandemia da COVID-19, defere-se reajuste salarial de 11%, retroativo à data-base da categoria (1º de março de 2022), aplicável a todas as cláusulas econômicas e parcelas de natureza salarial.

III) EXTENSÃO DO REAJUSTE SALARIAL ÀS CLÁUSULAS QUINTA (DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO), CLÁUSULA SEXTA (DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA), CLÁUSULA SÉTIMA (DO AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR) E CLÁUSULA OITAVA (DO AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA) – INEXISTÊNCIA DE NORMAS PREEXISTENTES – EXTRAPOLAÇÃO DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CF, ART. 114, § 2º) – INDEFERIMENTO DO PLEITO.

1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, “*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*”.

2. A jurisprudência pacificada da SDC desta Corte segue no sentido de se admitir a manutenção de cláusula preexistente quando estabelecida em instrumento normativo autônomo imediatamente anterior à instauração do dissídio ou quando se tratar de conquista histórica da categoria.

3. *In casu*, não procede o pleito da categoria profissional visando à extensão do reajuste salarial deferido às Cláusulas Quinta (Do Auxílio-Alimentação), Sexta (Da Assistência Médica e Odontológica), Sétima (Do Auxílio Pré-Escolar) e Oitava (Do Auxílio à Pessoa com Deficiência), por não se tratar de cláusulas preexistentes, porquanto previstas em acordo judicial com natureza de sentença normativa, homologado nos autos do Dissídio Coletivo 1001069-64.2019.5.00.0000, além de não ser possível reconhecê-las como conquista histórica da categoria, orientação superada desta Corte pela Lei 13.467 /17.

IV) INTEGRAÇÃO DO VALOR DE R\$ 600,00 (SEISCENTOS REAIS) NOS SALÁRIOS DOS ASSISTENTES ADMINISTRATIVOS E DOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA – AUMENTO REAL – IMPOSSIBILIDADE.

1. A jurisprudência pacificada da SDC desta Corte, com amparo no art. 13, § 2º, da Lei 10.192/01, segue no sentido de que é possível, por meio de sentença normativa, conceder aumento real de salários quando demonstrados indicadores objetivos que apontem com certa precisão a elevação de ganhos do setor econômico.

2. *In casu*, não procede o pleito da categoria profissional visando à integração do valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) aos salários dos assistentes administrativos e dos técnicos em radiologia, após a aplicação do reajuste salarial, pois tal parcela representa verdadeiro aumento



real, cuja concessão pela via judicial depende da comprovação de viabilidade econômica da Empresa, mediante a demonstração de indicadores objetivos da lucratividade e produtividade, o que não ficou comprovado nos autos.

Dissídio Coletivo de Greve julgado parcialmente procedente.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **DCG - 1000761-57.2021.5.00.0000**, em que é **SUSCITANTE EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSEERH** e são **SUSCITADOS CONFEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL - FENADSEF, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS, FEDERAÇÃO NACIONAL DOS FARMACÊUTICOS e FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ENFERMEIROS.**

RELATÓRIO

Adoto o relatório da ilustre Min. **Delaíde Miranda Arantes**, Relatora originária do feito, *verbis*:

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEERH ajuizou dissídio coletivo de greve, com pedido de tutela provisória de urgência, em desfavor da Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF, da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Saúde – CNTS, da Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – FENADSEF, da Federação Nacional dos Médicos – FENAM, da Federação Nacional dos Farmacêuticos – FENAFASR e da Federação Nacional dos Enfermeiros – FNE, visando a declaração de abusividade do movimento paredista deflagrado pelos sindicatos profissionais no dia 13/5/2021 (fls. 3/24).

Por meio da decisão às fls. 132/134, esta Relatora deferiu parcialmente a tutela de urgência, a fim de obrigar as suscitadas à manutenção de trabalhadores no percentual mínimo de 80% (oitenta por cento) em cada área administrativa e de 100% (cem por cento) em cada área médica e assistencial, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

À fl. 374, esta Relatora determinou a intimação das partes para que se manifestassem acerca da concordância com a prorrogação das cláusulas sociais do instrumento coletivo 2019/2020 até a assinatura de novo acordo coletivo ou até a publicação de decisão final no dissídio de greve, com o que anuiu tanto a empresa (fl. 380) como as suscitadas (fls. 422 e 426).

As suscitadas contestaram o feito conjuntamente, requerendo ao final: (a) a revogação da tutela de urgência e, no mérito, a improcedência do pedido de declaração de abusividade e ilegalidade da greve, e (b) a designação de audiência de conciliação com fim de buscar celebração de acordo entre as partes (fls. 384/397).

Nas audiências de conciliação realizadas nos dias 1º/6/2021 (ata às fls. 427/435), 11/6/2021 (ata às fls. 445/450) e 29/6/2021 (ata às fls. 532/541), as partes discutiram a realização de um acordo, sendo que, na última delas, ajustaram: a) a suspensão do dissídio de greve até 31/1/2022; b) a devolução pela empresa dos valores descontados nos salários dos empregados a título de “falta greve”, referente ao dia 13/5/2021; c) a concessão pela empresa de 2 (dois) abonos aos empregados referentes ao período 2021/2022; d) a prorrogação das cláusulas então vigentes até assinatura de novo ACT ou o julgamento do dissídio de greve; e e) a retomada das negociações a partir de 1º/2/2022, para discussão das últimas duas datas-bases.

O acordo foi homologado por esta Relatora por meio da decisão à fl. 522, referendada pela SDC pelo acórdão às fls. 543/544.

Retomadas as negociações, as partes peticionaram diversas vezes nos autos noticiando as propostas que tinham a realizar, em relação às quais, contudo, não lograram chegar a um consenso. Citam-se, a título de exemplo, as seguintes petições: fls. 595/596, 609/610, 611/612, 630/631, 633/635, 660/663, 739/742 e 768/771 e 793/794.

Atendendo a um pedido das suscitadas, esta Relatora designou nova audiência de conciliação (fl. 772), realizada no dia 17/6/2022, no âmbito da qual, todavia, mais uma vez não houve consenso (ata às fls. 769/803).

Embora o processo estivesse encaminhando para o julgamento do mérito, a EBSEERH apresentou petição informando que os sindicatos suscitados comunicaram o retorno da greve a partir do dia 21/9/2022, e, com apoio nisso, requereu a fixação de percentuais mínimos de contingenciamento de trabalhadores, a fim de garantir o atendimento às necessidades básicas da comunidade (fls. 1.090/1.095).

Esta Relatora, por meio da decisão às fls. 1.145/1.146, deferiu parcialmente a tutela de urgência, determinando que as suscitadas CNTS, CONDSEF e FENADSEF garantissem a



manutenção de um percentual mínimo de trabalhadores equivalente a 50% (cinquenta por cento) em cada área administrativa e a 60% (sessenta por cento) em cada área médica e assistencial, sob pena de multa diária no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Diante da petição apresentada pelas suscitas às fls. 1.194/1.207, esta Relatora acolheu o pedido de designação de nova audiência de conciliação (despacho às fls. 1.275/1.276), que foi realizada no dia 29/9/2022, ocasião em que ficaram ajustadas as seguintes questões: a) manutenção das cláusulas sociais da sentença normativa 2019/2020; b) períodos de abrangência: 1º/3/2020 a 28/2/2021, 1º/3/2021 a 28/2/2022 e 1º/3/2022 a 28/2/2023; c) manutenção dos efeitos de sentença normativa, no que se refere à preexistência; d) manutenção da data-base da categoria em 1º de março de cada ano; e) compensação das horas não trabalhadas durante a greve; f) lançamento das faltas dos empregados grevistas pelo código 96 (faltas greve); g) utilização do abono relativo ao período 2022/2023 na compensação das faltas, ou, caso o trabalhador prefira, o seu usufruto até 30/6/2023; h) julgamento das cláusulas econômicas pela SDC do TST, a seguir resumidas: Cláusula terceira (reajuste salarial) e os reflexos nas Cláusulas quinta (auxílio alimentação), sexta (assistência médica e odontológica), sétima (auxílio pré-escolar) e oitava (auxílio à pessoa com deficiência); i) apresentação nos autos da pauta de reivindicação das cláusulas econômicas pelas suscitas, acompanhada do cumprimento dos pressupostos indispensáveis à apreciação e julgamento; e j) a deliberação em assembleia dos trabalhadores pelo encerramento da greve, com a devida comunicação nos autos sobre o resultado da votação (ata às fls. 1.337/1.350).

Às fls. 1.351 e 1.352/1.600, as suscitas comunicaram a aprovação pelos trabalhadores do encerramento da greve e colacionaram aos autos as atas comprovando a aprovação da pauta de reivindicação pela categoria, acompanhadas das respectivas listas de presença.

É o relatório.

VOTO

I) HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO PARCIAL REALIZADO ENTRE

AS PARTES

Acompanhei a ilustre Relatora originária no presente tópico, adotando as

razões por ela expandidas:

As partes chegaram a um consenso para colocar fim à greve, tendo acordado, entre outras questões, a manutenção das cláusulas sociais, o fim da paralisação e a compensação dos dias de parados.

Referido acordo foi submetido à apreciação da categoria, que aprovou a suspensão do movimento e a retomada das atividades a partir do dia 30/9/2022, consoante revelam a petição à fl. 1.351 e os documentos às fls. 1.365/1.600.

Diante disso, **HOMOLOGO** o ajuste firmado pelas partes na audiência de conciliação realizada no dia 29/9/2022, para que produza seus efeitos legais e jurídicos.

Transcreve-se, abaixo, o teor do ajuste:

(...) Após apresentação pelas suscitas da especificação das cláusulas sociais em vigor atualmente, em razão de prorrogação por sentença normativa da SDC/TST, seguido de amplo debate nesta audiência, resultaram os seguintes encaminhamentos, tendo como objetivo principal colocar fim à greve deflagrada em 21/9/2022:

I. A MANUTENÇÃO DE TODAS AS CLÁUSULAS SOCIAIS DA SENTENÇA NORMATIVA 2019/2020 (PROCESSO DCG-1000389-16.2018-5-00.0000, REL. MIN. DORA MARIA DA COSTA, **ID-e51b4fa**), **COM AS CLÁUSULAS SOCIAIS PRORROGADAS PELO ACÓRDÃO ID-b187d1b, A SEGUIR DISCRIMINADAS:**

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Empregados Públicos, com abrangência territorial em AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RS, São Carlos/SP, SC, SE e TO.

(...)

CLÁUSULA QUARTA - DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A EBSEH 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:

- por ocasião das férias iniciadas entre os meses de janeiro a junho;
- no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- 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.

(...)



CLÁUSULA NONA - 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.

Parágrafo único. A empresa compromete-se a realizar atividades preventivas sobre assédio moral e assédio sexual para os empregados e gestores, objetivando prestar maiores esclarecimentos sobre o tema.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**CLÁUSULA DÉCIMA - DAS AÇÕES AFIRMATIVAS**

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

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Mediante a conveniência da administração do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEERH, 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 essencial à assistência, 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 preenchido os seguintes requisitos objetivos:

- a) solicitação da área ou 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 pelo Colegiado

Executivo do Hospital Universitário da rede EBSEERH, sendo que a decisão deverá ser fundamentada e comunicada ao interessado.

§ 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 da categoria assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, 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, somente para a categoria profissional médica, motivada por necessidade assistencial extrema, mediante solicitação da Chefia imediata e aprovação pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário.

§ 5º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até duas vezes no mês nas situações previstas nos §§ 1º, 2º e 3º.

§ 6º Será admitida a realização de "Jornada Mista", composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS**

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

§ 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho 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.

§ 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 Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa.

§ 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.



INTERVALOS PARA DESCANSO**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 superiores a 4 horas e até 6 horas diárias.

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 hora.

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 hora.

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

§ 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.

§ 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 hora.

§ 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 hora.

§ 5º Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da Cláusula Décima Primeira 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.

DESCANSO SEMANAL**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, garantindo ao empregado o direito de requerer em outro dia.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL**

Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis: I – Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado; e II – 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ABONO

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

a) em cada unidade dos Hospitais ou da Sede não poderá haver fruição simultânea do abono por mais de um empregado; e

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

FÉRIAS E LICENÇAS**DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****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 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

A EBSEH 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 (dezesete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 EBSEH, a ser utilizado apenas nos intervalos dos plantões.

CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS
CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A EBSEH 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 EBSEH, bem como ao cumprimento da 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

A EBSEH 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.

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

A EBSEH 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 EBSEH.

§ 2º Todas as escalas de trabalho dos empregados da EBSEH deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado à EBSEH, com a devida assinatura da chefia imediata, dada publicidade em quadro de aviso com antecedência de 15 (quinze) dias da data inicial de sua vigência.

(...)

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ATIVIDADE SINDICAL

A EBSEH reconhece o direito à assembleia de seus empregados.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS



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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 2% (dois 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 EBSEERH, qual seja, a Norma 02/2022 da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEERH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.

II. Fica esclarecido que as suscitadas se encontram autorizadas por assembleia geral das categorias, bem como a suscitante conforme petição id. 1ff1e72 quanto às cláusulas sociais do item um (I) acima.

Na continuidade, os encaminhamentos:

III. Períodos de abrangência: 1º/3/2020 a 28/02/2021; 1º/3/2021 a 28/02/2022 e 1º/3/2022 a 28/02/2023 (alcançando três (3) datas bases não negociadas entre as partes até o presente momento).

IV. Manutenção dos efeitos de sentença normativa, no que se refere à preexistência.

V. Manutenção da data base das categorias representadas pelas suscitadas em 01 de março de cada ano.

VI. Compensação pelo Banco de Horas, das horas não trabalhadas durante a greve deflagrada em 21 de setembro de 2022: os empregados que participaram do movimento paradedista, poderão compensar as horas não trabalhadas, mediante a utilização do Banco de Horas no período máximo de 90 (noventa) dias, facultada ainda no mesmo prazo, a utilização do abono do ACT relativo ao período de 1º/03/2022 a 28/02/2023.

VII. O lançamento na folha de frequência dos empregados será efetuado pelo código 96, faltas greve.

VIII. O abono referente ao ACT 2022/2023 poderá, caso não utilizado para compensação, ser usufruído até 30/06/2023.

IX. Em razão da vedação legal sustentada pela Suscitante em negociar cláusulas de natureza econômica nesse momento, por impedimentos das leis eleitoral e de responsabilidade fiscal, fica estabelecido que será submetido a julgamento da SDC/TST exclusivamente as cláusulas econômicas a seguir enumeradas: cláusula terceira (reajuste salarial) e os reflexos na cláusula quinta (auxílio alimentação); cláusula sexta (assistência médica e odontológica); cláusula sétima (auxílio pré-escolar) e cláusula oitava (auxílio à pessoa com deficiência).

X. A pauta de reivindicação das cláusulas econômicas para apreciação e julgamento será apresentada pelas suscitadas, devidamente detalhada cláusula por cláusula, inclusive justificativas da pretensão, até o dia 3/10/2022, acompanhada do cumprimento dos pressupostos indispensáveis à apreciação e julgamento.

XI. As suscitadas se comprometem a convocar imediatamente assembleias da categoria para encaminhamento da proposta de encerramento da greve deflagrada em 21/09/2022, com retorno a até no máximo 16 horas do dia 30/09/2022, sexta-feira.

XII. Face a pretensão das suscitadas constante desta ata de audiência, a suscitante se manifesta no sentido de que nada tem a opor quanto ao acolhimento no que se refere às cláusulas sociais e concordando que se remeta a julgamento a pauta de reivindicação das cláusulas econômicas.

XIII. Será comunicada nos autos pelas Suscitadas até as 16 horas do dia 30/9/22, o resultado da Assembleia das categorias sobre o encerramento da greve (grifos no original).

II) PAUTA REIVINDICATÓRIA

1) CLÁUSULA 3ª (REAJUSTE DE SALÁRIOS)

A então Relatora, em seu **judicioso voto**, propôs que fosse **deferida parcialmente** a Cláusula Terceira – Reajuste de salários, “a fim de fixar o percentual de correção salarial em 3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento) a incidir na data-base 2020, 6% (seis por cento) a incidir na data-base 2021 e 10,58% (dez inteiros e cinquenta e oito centésimos por cento) a incidir na data-base 2022”, consoante os seguintes fundamentos, *verbis*:

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE DE SALÁRIOS



A empresa reajustará o salário e benefícios de seus empregados, aplicando o índice de 22,30% (vinte e dois vírgula trinta por cento) da seguinte forma:

a) aplicação do percentual de 3,92% (três vírgula noventa e dois por cento) sobre a tabela salarial vigente em 28 de fevereiro de 2020, correspondente a 100% do INPC medido no período de 01/03/2019 a 28/02/2020;

b) aplicação do percentual de 6,22% (seis vírgula vinte e dois por cento) sobre a tabela salarial de 28 de fevereiro de 2021, correspondente a 100% do INPC medido no período de 01/03/2020 a 28/02/2021;

c) aplicação do percentual de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento) sobre a tabela salarial de 28 de fevereiro de 2022, correspondente a 100% do INPC medido no período de 01/03/2021 a 28/02/2022;

Parágrafo único. Aplicados os índices, conforme previsto no caput, a empresa integrará o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) aos salários dos Assistentes Administrativos e aos Técnicos em Radiologia.

[.....]

Pois bem. Nos termos do art. 1º da Lei 12.550/2011, a EBSEH configura é uma empresa pública federal, dotada de personalidade jurídica de direito privado, integrante da Administração Indireta da União.

Nessa condição, a suscitada submete-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias, conforme estabelece o art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal. Além disso, para fins de reajuste salarial, é dispensada a prévia autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, nos termos do art. 169, § 1º, II, da Carta Maior.

Por essa razão, em regra geral, revela-se possível a previsão de correção salarial em acordo coletivo de trabalho, em convenção coletiva de trabalho e em sentença normativa, cabendo à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo que lhe foi conferido pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal, estipular regras de reajustamento, quando fracassada a negociação direta entre as partes.

É inviável a aplicação da Orientação Jurisprudencial 5 desta SDC em casos como o presente, em que em que figura como empregadora empresa estatal, pois a diretriz do referido verbete se aplica apenas às pessoas jurídicas de direito público.

Esse tem sido o entendimento prevalente nesta Seção, conforme revelam os julgados abaixo:

A) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS DE NITERÓI. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO EM FACE DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE REAJUSTE. As sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF). Registre-se, contudo, que esta Seção Especializada, no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000 (julgado em 13/3/2017), decidiu, por maioria de votos, que não cabe ao poder normativo conceder reajuste salarial que acarrete o aumento de despesas com pessoal em empresas estatais dependentes vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado. Não é essa, porém, a hipótese dos autos, uma vez que o Instituto Vital Brazil S.A. (sociedade de economia mista) não trouxe quaisquer elementos objetivos nos autos que apontem para esse quadro (despesas com pessoal além dos limites fixados na Lei de Responsabilidade Fiscal). Nesse contexto, mesmo considerando a nova perspectiva de julgamento desta Seção Normativa nos dissídios coletivos envolvendo entes estatais, não se há falar em restrição à incidência do poder normativo. Ultrapassada essa questão, cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial e das cláusulas econômicas, referente à data-base, pela aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso



concreto, relativamente ao período de um ano imediatamente anterior ao início de vigência da presente sentença (1º/5/2012 a 30/4/2013), o INPC medido foi de 7,16% (Fonte: IBGE). Nesse contexto, forçoso deferir a cláusula de reajuste, devendo-se, contudo, acolher a proposta da Procuradoria Geral do MPT, de se conceder o reajuste de 7% incidente nos salários e nos valores previstos nas cláusulas preexistentes com natureza econômica (ACT 2011/2012). Esclareça-se que, na situação dos autos, o último instrumento normativo que produziu efeitos nas relações de trabalho foi o acordo coletivo de trabalho 2011/2012, com vigência de 1º/5/2011 a 30/4/2012. Embora ausente norma coletiva no intervalo entre o término do ACT 2011/2012 e o início de vigência da presente sentença normativa (1º/5/2013), é incontroverso que as Partes mantiveram o cumprimento das cláusulas fixadas naquele último instrumento autônomo, razão pela qual deve ser ele considerado norma preexistente. Recurso ordinário parcialmente provido. (...) (RO-10851-95.2013.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/3/2019 – grifos nossos).

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. EMPRESA PÚBLICA. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 5 DA SDC DO TST. O art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988 estabelece que as empresas públicas e/ou sociedades de economia mista estão submetidas ao mesmo regime das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Apesar de integrar a administração pública estadual indireta, a EMATER tem natureza jurídica de direito privado, nessa condição, cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo conferido pela Carta Magna (art. 114, § 2º), quando não lograr êxito a negociação coletiva entre as partes, fixar, por meio de sentença normativa, regras tanto de cunho econômico como de caráter social, para regular as relações de trabalho ocorridas entre a empresa (EMATER) e seus empregados. Não se aplica a Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC deste Tribunal. No caso, portanto, deve ser afastado o fundamento adotado pela Corte regional quanto à falta de amparo legal para deferimento das cláusulas que importam ônus financeiro direto ou indireto à EMATER-Rio. Registre-se que prevalece nesta Corte o entendimento de que o dissídio coletivo, em regra, não comporta a aplicação do conceito da "causa madura", disposto no art. 1.013, § 3º, do CPC de 2015. Recurso ordinário a que se dá provimento, para determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a fim de que prossiga no julgamento do mérito do dissídio coletivo, em relação às cláusulas indeferidas. (RO-10498-55.2013.5.01.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 19/12/2017).

Apenas nos casos de empresas estatais dependentes, vinculadas a ente federativo cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para pagamento de pessoal já tenha sido alcançado, é que se veda a possibilidade de fixação via sentença normativa de qualquer cláusula que acarrete ônus financeiro ao empregador, a exemplo das cláusulas de correção salarial.

Esse entendimento foi consolidado nesta Seção no julgamento do RO-296-96.2015.5.10.0000, Redator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 29/5/2017, cuja ementa dispõe:

(...) 2. CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL. 1. A controvérsia cinge-se à possibilidade do Poder Normativo da Justiça do Trabalho promover ou não o aumento de despesas com pessoal em entidades públicas cujo limite de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal para essa finalidade já tenha sido alcançado. 2. Diz o parágrafo único do art. 22 da LRF: 'Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso: I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição'. 3. As sentenças judiciais, do ponto de vista da sua eficácia, tradicionalmente podem ser classificadas em condenatórias, declaratórias, mandamentais e constitutivas. Quando se pensa em pagamento, aumento ou concessão de vantagem, ou estamos diante de uma sentença condenatória, ou, principalmente nos casos da Administração Pública, de uma sentença mandamental. Na prática da gestão pública, são essas as sentenças que levam Governadores, Prefeitos, Secretários e dirigentes de empresas estatais a executarem despesas envolvendo pessoal. 4. Portanto, deflui desse raciocínio a conclusão de que a exceção à regra do art. 22, parágrafo único, I da Lei de Responsabilidade Fiscal envolve apenas as sentenças condenatórias ou mandamentais. Não podemos considerar que a exceção do art. 22, parágrafo único, I da Lei de Responsabilidade Fiscal contemple a sentença normativa proferida pela Justiça do Trabalho. 5. Portanto, definitivamente, o exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho não pode fechar os olhos para os limites de gastos com pessoal, sendo exercido como se fosse uma dotação orçamentária ilimitada. O ente público ao qual é vinculada a empresa recorrida encontra-se no limite de gasto com pessoal, não há exceção que ampare a concessão de reajuste pela via do exercício do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Recurso ordinário conhecido e não provido.

A EBSEERH é uma empresa pública dependente e vinculada à União.

Segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/2000), a despesa total da União com pessoal do Poder Executivo está limitada a **40,9%** (quarenta inteiros e nove décimos por cento) de sua receita corrente líquida (arts. 19, I, e 20, I, 'c'). Uma vez ultrapassado 95% (noventa e cinco por cento) desse limite, ou seja, constatado que a despesa



total com pessoal supera **38,85%** (trinta e oito inteiros oitenta e cinco centésimos por cento) da receita corrente líquida, fica o ente público sujeito a uma série de restrições, dentre as quais cabe mencionar a impossibilidade de “concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título” (art. 22, parágrafo único, e I).

No caso, a empresa não trouxe aos autos – aliás, sequer alegou – que os referidos limites foram ultrapassados pela União. Pelo contrário, ao longo do processo fez algumas propostas de reajustamento salarial – a exemplo daquelas realizadas nas audiências de conciliação dos dias 1º/6/2021 (ata às fls. 427/435) e 11/6/2021 (ata às fls. 445/450) -, o que evidencia o respeito do aludido ente federativo às fronteiras fiscais impostas pelo legislador.

Diante disso, não há como reconhecer nenhuma restrição ao exercício do poder normativo pela Justiça Laboral no que diz respeito às cláusulas de natureza econômicas. Vale dizer, é admissível que se conceda, por meio de sentença normativa, a correção salarial dos empregados da suscitada, como forma de atenuar os efeitos deletérios da inflação sobre o valor da remuneração.

Porém, o reajustamento não pode ser vinculado a nenhum índice de preços, tendo em vista a vedação contida no art. 13 da Lei 10.192/2001, no sentido de que ‘No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços’.

Nessa perspectiva, a jurisprudência desta SDC entende que o deferimento da recomposição salarial deve se dar em percentual um pouco inferior ao INPC apurado no período revisando, conforme demonstram os seguintes precedentes:

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL EM REVISÃO DE DISSÍDIO COLETIVO - EMPRESA PÚBLICA DE TRANSPORTE E CIRCULAÇÃO S.A. - EPTC - DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - ARTIGO 39 DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE/RS. Conforme dispõe o artigo 39 da Lei Orgânica do Município de Porto Alegre/RS, ‘O pagamento mensal da retribuição dos servidores, dos proventos e das pensões será realizado até o último dia útil do mês a que corresponder’. Os empregados da EPTC, historicamente, têm recebido seus salários até o último dia útil do mês correspondente, o que também passou a ter previsão coletiva a partir de 2002. Assim, mantém-se o acórdão regional que determinou a observância desse prazo. Recurso ordinário desprovido. REAJUSTE DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS. O Tribunal Regional fixou o percentual de reajuste dos salários em 5,05% e aplicou esse mesmo índice para o reajuste das cláusulas econômicas - vale alimentação/refeição, auxílio funeral, auxílio educação infantil, adiantamento auxílio anestesia e auxílio farmácia para o empregado em benefício. O entendimento adotado no acórdão recorrido está em consonância com a jurisprudência desta Seção Especializada que, considerando a necessidade de se atenuar os efeitos decorrentes da perda de valor real dos salários, bem como a vedação trazida no art. 13 da Lei nº 10.192/2001, admite a concessão do reajuste salarial pela via normativa, mas em percentual levemente inferior àquele apurado pelo INPC/IBGE em relação ao período revisando, que, no caso, foi de 5,07%. Recurso ordinário desprovido. (...) (ROT-21833-77.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 17/11/2021).

(...) III CLÁUSULAS 3ª (PISO SALARIAL) E 4ª (RECOMPOSIÇÃO SALARIAL) - APLICAÇÃO DE ÍNDICE DE REAJUSTE INFERIOR À INFLAÇÃO DO PERÍODO - DESPROVIMENTO. 1. A jurisprudência pacificada da SDC em matéria de reajuste salarial segue no sentido de deferir percentual ligeiramente inferior ao INPC do período, na medida em que a Lei 10.192/01 veda reajuste atrelado a índice de preços de recomposição da inflação. 2. No caso, tendo o dissídio coletivo anterior vigência por 2 anos, deve-se levar em consideração, para recomposição salarial, a variação do INPC de 01/10/14 a 30/09/16. A variação acumulada do INPC, segundo dados do IBGE, de 01/10/14 a 30/09/15 foi de 9,9%, e de 01/10/15 a 30/06/16, foi de 9,15%. Ou seja, as perdas com a inflação do período somariam 19,05%. 3. Como o índice deferido pelo Regional, de 14%, dividido em duas parcelas de 7%, para os anos de 2016 e 2017, ficou bem aquém do que seria a inflação do período anterior, é de se manter a decisão regional quanto às cláusulas 3ª (piso salarial) e 4ª (recomposição salarial). Recurso ordinário desprovido, no particular. (...) (RO-634-41.2016.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 1º/10/2021).

(...) 2. CLÁUSULA 3ª- REAJUSTE SALARIAL. Cediço é o entendimento desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos no sentido de que os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal. Não é razoável se admitir que os salários pagos aos trabalhadores sejam desgastados pela incidência da inflação natural da dinâmica imposta pelo sistema capitalista. Obviamente, o ideal é que a questão seja resolvida por meio de negociação coletiva entre as partes envolvidas na respectiva atividade econômica, por intermédio das entidades representantes. Não obstante, malogradas as tratativas negociais autônomas, não sendo alcançado um ponto satisfatório para todos os interessados no tocante à concessão do reajuste salarial da categoria profissional, incumbe à Justiça do Trabalho, se instada por meio de dissídio coletivo, fixar o valor do reajustamento salarial, no anômalo exercício do poder normativo insculpido no artigo 114 da Constituição Federal, sopesando as variáveis econômicas do País, bem como as condições das empresas e, ainda, as necessidades primordiais dos trabalhadores. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos tem considerado razoável o reajustamento salarial, referente à data-base, pela



aplicação de índice um pouco inferior ao valor do INPC/IBGE apurado no período, em respeito à proibição do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso concreto, o INPC relativo ao período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 (vigência do instrumento normativo imediatamente anterior) corresponde a 9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento), tendo o Regional concedido reajuste num índice um pouco inferior, de 9,7% (nove vírgula sete por cento). Desse modo, mantém-se a decisão do Tribunal Regional, que se encontra em sintonia com a jurisprudência desta Corte. Recurso ordinário desprovido, no aspecto. (...) (RO-222-02.2016.5.21.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/6/2019).

À luz desse contexto, o deferimento do reajuste salarial não pode se dar com base no percentual integral do INPC, como pretendem os sindicatos suscitados, devendo respeitar os parâmetros legais e jurisprudenciais acima mencionados.

Assim, considerando que o INPC relativo ao período 1º/03/2019 a 28/02/2020 foi de 3,92% (três inteiros e noventa e dois centésimos por cento), o relativo ao período 1º/3/2020 a 28/3/2021 foi de 6,21% (seis inteiros e vinte e um centésimos por cento) e o relativo ao período 1º/3/2021 a 28/3/2022 foi de 10,79% (dez inteiros e setenta e nove centésimos por cento), cumpre fixar o percentual de correção em 3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento) a incidir na data-base 2020, 6% (seis por cento) a incidir na data-base 2021 e 10,58% (dez inteiros e cinquenta e oito centésimos por cento) a incidir na data-base 2022.

[...]

Diante dessas razões, **DEFIRO** parcialmente a cláusula terceira, nos seguintes termos:

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE DE SALÁRIOS

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

- a) aplicação do percentual de 3,71% (três inteiros e noventa e dois centésimos por cento) sobre a tabela salarial vigente em 28 de fevereiro de 2020;
- b) aplicação do percentual de 6% (seis por cento) sobre a tabela salarial de 28 de fevereiro de 2021;
- c) aplicação do percentual de 10,58% (dez inteiros e setenta e nove centésimos por cento) sobre a tabela salarial de 28 de fevereiro de 2022” (grifos originais).

Dirirjo da Relatora originária pelas razões que passo a expor.

O **Poder Normativo** atribuído à **Justiça do Trabalho** difere do simples exercício de jurisdição, ou seja, da atividade interpretativa e aplicativa das leis vigentes, para adentar a esfera da **criação do Direito**, estabelecendo condições de trabalho e remuneração para determinada categoria, distintas daquelas fixadas por lei. Trata-se de um **juízo de equidade**, pautado pelo **art. 766 da CLT**, que dispõe: “*Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas*”.

No presente **dissídio coletivo de greve**, as **cláusulas sociais** foram **conciliadas e homologadas, remetendo-se para julgamento as cláusulas econômicas**, referentes ao **reajuste salarial da categoria**, como ocorre em muitos dissídios de greve (cfr. TST-DC-1000336-69.2017.5.00.0000, SDC, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 26/06/18; TST-DC-1000325-40.2017.5.00.0000, SDC, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 26/06/18; TST-DC-10652-61.2017.5.00.0000, SDC, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 18/06/18; TST-DCG-1000382-24.2018.5.00.0000, SDC, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, DEJT de 20/05/19).

Algumas circunstâncias tornam o presente **dissídio coletivo sui generis**, a saber:

a) a Suscitada **EBSERH é empresa pública totalmente dependente da União** e que **presta serviços gratuitos de saúde** (Lei 12.550/11), valendo destacar que a **jurisprudência pacificada da SDC** desta Corte segue no sentido de que “*as sociedades de economia mista e as empresas públicas, por possuírem personalidade jurídica de direito privado, sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF). Desse modo, é possível o deferimento de reajuste salarial por meio de acordo coletivo de trabalho, de convenção coletiva de trabalho ou de sentença normativa, não*



havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 169, § 1º, II, da CF)” (cfr. TST-RO-10851-95.2013.5.01.0000, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT de 26/03/19; TST-RO-10498-55.2013.5.01.0000, Rel. Min. **Kátia Magalhães Arruda**, DEJT de 19/12/17; TST-RO-296-96.2015.5.10.0000, Redator Ministro **Emmanuel Pereira**, DEJT de 29/05/17);

b) o **dissídio abrange todo o período da pandemia da Covid-19**, em que a **Lei Complementar 173/20 vedou qualquer reajuste salarial** a empregados públicos, desde a sua publicação (28/05/20) até 31/12/21, nos termos do seu art. 8º, I, *verbis*:

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública.

c) **nos dois anos anteriores à data-base** do presente dissídio coletivo, foram mantidas as cláusulas sociais, por acordo coletivo mediado e homologado pelo TST, sem que se chegasse a acordo ou decisão judicial quanto às cláusulas econômicas;

d) a **postulação** da categoria dos **servidores da EBSERH, profissionais da saúde**, é a **reposição**, num mesmo dissídio, de **toda a inflação do período** abrangido pelos **3 anos anteriores à data-base de março de 2022**, a saber, 3,92% referente a 2019, 6,22% referente a 2020 e 10,80% referente a 2021.

Ora, a **Lei 10.192/01**, a par de dispor que “a decisão que puser fim ao dissídio [...] deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade” (art. 12, § 1º), estabeleceu também que “no acordo ou convenção e no dissídio coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços”.

Seguindo nesse diapasão, a **jurisprudência pacificada desta SDC** tem sido a da concessão de **percentual de reajuste ligeiramente inferior** ao da inflação do período transcorrido desde a última data-base da categoria (cfr. TST-RO-634-41.2016.5.17.0000, Rel. Min. **Ives Gandra da Silva Martins Filho**, DEJT de 1º/10/21; TST-ROT-21833-77.2019.5.04.0000, Redator Min. **Luiz Philippe Vieira de Mello Filho**, DEJT de 17/11/2021; TST-RO-222-02.2016.5.21.0000, Rel. Min. **Mauricio Godinho Delgado**, DEJT 18/06/19).

No caso dos autos, **pretende-se a correção de salários, conjuntamente, de três datas-base da categoria, num mesmo dissídio (de 1º de março de 2019 a 28 de fevereiro de 2022)**. Ocorre que, tanto por disposição legal (CLT, art. 614, § 3º - “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”), quanto em face de **precedente vinculante do STF (ADPF 323, que julgou inconstitucional a Súmula 277 do TST)**, as **normas coletivas não gozam de ultratividade**.

Nesse sentido, confira-se o seguinte **precedente da SDC** desta Corte:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ITEM D DA CLÁUSULA 2ª. HORAS IN ITINERE. QUITAÇÃO. Cláusula de acordo coletivo de trabalho, em que se estabelece quitação geral e indiscriminada de horas *in itinere*, relativas a todo período anterior à sua vigência, sem qualquer contrapartida aos empregados. Invalidez, visto que: 1) o estipulado equivale à renúncia aos salários correspondentes às horas *in itinere*, direito legalmente previsto, em contraposição aos arts. 9º, 58, § 2º, e 444 da CLT; 2) **a teor da jurisprudência desta Corte, são ineficazes normas coletivas que contenham cláusulas em que se transacionam direitos referentes a períodos**



anteriores à sua vigência, ante o disposto no art. 614, § 3º, da CLT e na Súmula nº 277 /TST. Recurso ordinário a que se dá provimento (TST-RO-22700-15.2010.5.03.0000, Rel. Min. **Fernando Eizo Ono**, DEJT 01/06/12, g.n.).

Apenas podem ser mantidas, como preexistentes, aquelas decorrentes de negociação coletiva, consumada em acordo ou convenção coletiva, referente ao período imediatamente anterior à nova data-base da categoria (CF, art. 114, § 2º), ou seja, referente ao período de vigência da última norma coletiva em vigor (cfr. TST-ROT-80185-90.2020.5.22.0000, Rel. Min. **Delaíde Miranda Arantes**, DEJT de 24/06/22; TST-ROT-247-66.2018.5.13.0000, Rel. Min. **Maurício Godinho Delgado**, DEJT de 29/04/22; TST-RO-11146-39.2017.5.03.0000, Rel. Min. **Kátia Magalhães Arruda**, DEJT de 17/12/18).

Assim, as razões pelas quais **não é possível conceder**, a título de **reajuste salarial** da categoria, **índice próximo à inflação acumulada de três anos**, são:

a) a **pandemia da Covid19** afetou tanto **trabalhadores** quanto **empresas**, fragilizando a todos, **não se podendo impor apenas às últimas** os ônus decorrentes da **calamidade pública**, razão pela qual, em **juízo de equidade**, estes **ônus devem ser repartidos** entre as **categorias econômica e profissional**, na esteira dos **arts. 766 da CLT e 12, § 1º, da Lei 10.192/01**;

b) a **Empresa Suscitada** presta serviços públicos em caráter gratuito e **depende e integralmente dos repasses da União**, que arcou com o pagamento, durante o período da pandemia, dos auxílios emergenciais a todos os necessitados do país, **não tendo como suportar**, até em face da Lei de Responsabilidade Fiscal, com **reajuste salarial e retroativo** da ordem de 3 (três) bilhões de reais (cfr. TST-RO-296-96.2015.5.10.0000, SDC, Redator Min. **Emmanuel Pereira**, DEJT de 29/05/17; TST-RO-80081-23.2017.5.07.0000, SDC, Rel. Min. **Kátia Magalhães Arruda**, DEJT de 05/05/22; TST-ROT-11592-37.2020.5.03.0000, SDC, Rel. Min. **Delaíde Miranda Arantes**, DEJT de 24/09/22);

c) o período de **maio de 2020 a dezembro de 2021**, de **vedação a reajustes salariais a empregados públicos**, **abrange quase dois dos três anos do reajuste pretendido pela categoria**, cujos índices do INPC deste período de 20 meses corresponderia a cerca de 8% (oito por cento), cabendo à negociação coletiva a assimilação, pela Empresa, de parte desse período em termos de recomposição salarial;

d) a **inexistência de norma coletiva anterior com vigência trienal**, referente a **reajuste salarial**, **impede a adoção do critério do reajuste, próximo à inflação do período anterior, abrangente de três anos**.

Nesses termos, em **juízo de equidade**, **recortado parcialmente o período abrangido pela vedação da LC 173/20 e distribuídos entre as categorias profissional e econômica** os ônus decorrentes da **pandemia da COVID-19**, **defere-se o reajuste salarial de 11%, retroativo à data-base da categoria (1º de março de 2022)**, aplicável a todas as parcelas de natureza salarial .

2) CLÁUSULAS 5ª (AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO), 6ª (ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA), 7ª (AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR) E 8ª (AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA) E INTEGRAÇÃO DO VALOR DE R\$ 600,00 (SEISCENTOS REAIS) NOS SALÁRIOS DOS ASSISTENTES ADMINISTRATIVOS E DOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA

Acompanho a ilustre Relatora originária quanto à **rejeição das Cláusulas 5ª, 6ª, 7ª e 8ª** e ao **indeferimento da integração do valor de R\$ 600,00** nos salários dos assistentes administrativos e dos técnicos em radiologia, pelas mesmas razões que expendiu, *verbis*:

CLÁUSULA QUINTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO



A partir de 1º de março de 2022, o benefício do auxílio-alimentação passa ao valor de R\$ 688,74 (seiscentos e oitenta e oito reais e setenta e quatro centavos).

CLÁUSULA SEXTA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A participação da EBSERH permanece em até 50% (cinquenta por cento) na assistência médica e odontológica e, a partir de 1º de março de 2022, o valor limite do teto passa ao valor de R\$ 182,62 (cento e oitenta e dois reais e sessenta e dois centavos).

CLÁUSULA SÉTIMA - DO AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR

A partir de 1º de março de 2022, o valor do auxílio pré-escolar passa a R\$ 224,69 (duzentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos) O auxílio se destinará aos filhos ou enteados com idade limite de 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias para custeio de creche e/ou de pré-escola.

CLÁUSULA OITAVA - DO AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A partir de 1º de março de 2022, o auxílio à pessoa com deficiência passa ao valor de R\$ 244,23 (duzentos e quarenta e quatro reais e vinte e três centavos).

[...]

Com relação à **integração do valor de R\$ 600,00** (seiscentos reais) aos salários dos assistentes administrativos e dos técnicos em radiologia, após a aplicação do reajuste salarial, **não há como acolher a pretensão** dos sindicatos profissionais.

É que a parcela vindicada **representa verdadeiro aumento real**, cuja concessão pela via judicial depende da comprovação de viabilidade econômica da empresa, mediante a demonstração de indicadores objetivos da lucratividade e produtividade, o que não foi feito nos autos.

Sobre essa questão, cumpre citar os seguintes precedentes desta Seção: DC-15202-36.2016.5.00.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 4/7/2017; RO-327-58.2014.5.17.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 1º/7/2016; e RO-4030-19.2011.5.02.0000, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 3/2/2017, este último ementado nos seguintes termos, no que interessa:

(...) C) RECURSO ORDINÁRIO DA CPTM. 1. CLÁUSULA 2ª - AUMENTO REAL /PRODUTIVIDADE. A jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, com amparo no art. 13, § 2º, da Lei 10.192/2001, entende que é possível, por meio de sentença normativa, conceder aumento real de salários quando demonstrados indicadores objetivos que apontem com certa precisão a elevação de ganhos do setor econômico em debate. No presente dissídio coletivo, consta dos autos documento do DIEESE que aponta dados sobre a produtividade da Empresa no ano de 2010, por exemplo: 1) aumento da receita tarifária bruta e líquida de 14,37% e 11,28%, respectivamente, em comparação a 2009; 2) redução de 14,11% das despesas operacionais e redução do prejuízo de 44,53%; 3) crescimento de 9,5% do número de passageiros transportados e aumento da produtividade física de 0,65%; 4) aumento de apenas 4,97% com despesa com pessoal; 5) redução do gasto com educação de 85,35%. Tais informações são corroboradas no Relatório de Administração da CPTM relativo ao ano de 2010. Nesse contexto, forçoso reconhecer que há amparo fático e jurídico para a definição de um índice de aumento real, porquanto é incontroverso o incremento da produtividade da Empresa no ano de 2010. Ocorre, porém, que o indicativo "CRESCIMENTO DA DEMANDA/NÚMERO DE TRABALHADORES", utilizado pelo TRT para conceder 3,5% de aumento real, não representa, com precisão, o crescimento da produtividade da empresa. Com efeito, o índice de aumento real arbitrado pela Justiça do Trabalho não pode ser extraído de um único dado estatístico do desempenho da Empresa, já que diversas outras variantes podem influenciar o resultado financeiro final. Vale ressaltar que o alcance da jurisdição nesse campo das relações privadas - permitido pela ordem jurídica - deve ser cuidadosamente medido. Por outra vista, importante ressaltar que a CPTM é uma empresa estatal, que recebe do Tesouro do Estado de São Paulo recursos financeiros para pagamento de custeio em geral. No seu Relatório de Administração do ano de 2010, consta informação de que o Tesouro do Estado contribuiu com 31,5% da receita operacional auferida em 2010. A par dessas informações, merece reparo o deferimento de 3,5% de aumento real. Reputa-se razoável, portanto, deferir o aumento real na ordem de 1,5%, conforme proposta final da Empresa apresentada durante as negociações. Recurso de revista da CPTM parcialmente provido. 2. DEMAIS CLÁUSULAS. Recurso ordinário parcialmente provido para adaptar as cláusulas deferidas pelo TRT de origem à jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST. (grifos nossos).

[...]

Vale destacar, entretanto, que tal reajuste não é extensível às demais cláusulas de natureza econômica.

Com efeito, segundo a jurisprudência da SDC, a fixação ou o reajustamento de cláusulas que imponham encargo econômico ao empregador, por meio de sentença normativa, somente se revela possível quando de tratar de norma preexistente (assim entendida aquela constante de instrumento de negociação coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo vigente no período imediatamente anterior ao ajuizamento do dissídio coletivo) ou de conquista histórica da categoria profissional (considerada como aquela que constou por pelo menos dez anos consecutivos em instrumentos normativos autônomos).

A esse respeito, citam-se os seguintes julgados:



(...) CLÁUSULA 3ª (CLÁUSULA 6ª DA SENTENÇA NORMATIVA) - PAGAMENTO DE SALÁRIO. PROVIMENTO. **O entendimento uniforme desta egrégia Seção consolidou-se no sentido de que as cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal somente poderão ser fixadas, por esta Justiça Especializada, no exercício de seu poder normativo, caso se trate de norma preexistente ou de conquista histórica da categoria. Considera-se como norma preexistente aquela prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior. Para o reconhecimento da condição de conquista histórica da categoria, a cláusula econômica deve ter constado dos instrumentos normativos por, no mínimo, dez anos consecutivos.** Cumpre destacar que não se trata de ultratividade da norma coletiva trabalhista, mas de aplicação do preceito inserto no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal. Segundo este dispositivo, caso o Poder Judiciário seja demandado a decidir o conflito coletivo de natureza econômica, este deverá respeitar as disposições mínimas de proteção ao trabalho convencionadas anteriormente. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional deferiu em parte a aludida cláusula, mantendo a redação prevista na Convenção Coletiva de Trabalho do período 2016/2017. O caput da Cláusula em exame atribuiu aos empregadores a responsabilidade pela abertura de conta para seus empregados, caso estes apresentassem manifestação de concordância. O parágrafo primeiro desta, por sua vez, prevê que o pagamento do salário, "em qualquer hipótese", deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês. Verifica-se, entretanto, que a referida cláusula não se trata de norma preexistente, na medida em que as condições de trabalho para o período imediatamente anterior (2017/2018) foram reguladas por meio de sentença normativa, proferida nos autos do Dissídio Coletivo 183-47.2017.5.11.0000. Nesse contexto, não é possível a manutenção da referida cláusula, tendo em vista que atribui obrigação aos empregadores que deveria ser objeto de consenso entre os entes coletivos. Cumpre destacar que, no tocante à previsão do parágrafo primeiro, em que estabelecida a obrigação de os empregadores efetuarem o pagamento até o 5º dia útil do mês, é inequívoco que o artigo 459 da CLT, em seu § 1º, prevê que o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, quando "o pagamento houver sido estipulado por mês". Constata-se, entretanto, que a referida cláusula vai além da previsão do texto legal, ao estabelecer que o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil de cada mês "em qualquer hipótese". Desse modo, em razão de a aludida cláusula não se tratar de norma preexistente, inviável a sua manutenção em sentença normativa. Recurso ordinário a que se dá provimento. (...) (ROT-12-22.2019.5.11.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 29/9/2020 – grifos nossos).

(...) 3. CLÁUSULA SEGUNDA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. REEMBOLSO A TÍTULO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL INTELECTUAL. REEMBOLSO EDUCACIONAL/CRECHE. REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. **As cláusulas que importem encargo econômico ao empregador podem ser fixadas ou reajustadas por sentença normativa somente se houver norma preexistente ou configuração de conquista histórica da categoria profissional. Entende-se por norma preexistente aquele benefício que já foi discutido e fixado por livre negociação entre as partes, seja em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Já a configuração da conquista histórica ocorre quando o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo, segundo a Jurisprudência desta SDC (ressalva do Relator, neste ponto).** O instrumento normativo imediatamente anterior ao presente dissídio coletivo é o Acordo Coletivo de Trabalho - 2014/2015, que consiste em norma preexistente. A jurisprudência da SDC entende que, mediante o poder normativo, as cláusulas de caráter econômico devem ser majoradas no mesmo índice deferido ao reajuste salarial. No caso vertente, o Tribunal Regional declarou o reajuste dos benefícios em análise, previstos na norma preexistente, no mesmo percentual conferido ao reajuste salarial (8,34%). Assim, em relação ao benefício de auxílio - alimentação, deve ser adequado o percentual para o importe de 8,30% (oito vírgula trinta por cento), conforme fixado na presente decisão para o reajuste dos salários. Entretanto, verifica-se que o valor de R\$ 451,44, concedido pelo TRT de origem para cada um dos benefícios: reembolso educacional/creche, reembolso ao empregado com filho portador de deficiência, e reembolso a título de desenvolvimento do capital intelectual, corresponde ao percentual de 8% (oito por cento) de reajuste, sugerido no parecer do Ministério Público do Trabalho e adotado pela Corte de origem como fator de correção. Nesse contexto, considerando-se que se trata de recurso interposto pela empresa Suscitada, e tendo em vista a impossibilidade de reforma do julgado no aspecto, esta Seção Especializada mantém a decisão de origem que fixou a quantia de R\$ 451,44 (quatrocentos e cinquenta e um reais e quarenta e quatro centavos) aos benefícios acima descritos, em observância ao princípio processual da vedação de reforma da decisão em prejuízo daquele que recorre. Ficam ressalvadas, contudo, as situações fáticas já constituídas, a teor do art. 6º, § 3º, da Lei 4.725/65. Recurso ordinário parcialmente provido. (RO-463-21.2015.5.17.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 15/10/2018 – grifos nossos).

No caso, as cláusulas econômicas sobre as quais os suscitados pretendem fazer incidir os percentuais de reajuste salarial deferidos ("Cláusula Quinta - Do Auxílio Alimentação",



“Cláusula Sexta - Da Assistência Médica e Odontológica”, “Cláusula Sétima - Do Auxílio Pré-Escolar” e “Cláusula Oitava - Do Auxílio à Pessoa com Deficiência”) não podem ser consideradas preexistentes, porquanto previstas em acordo judicial com natureza de sentença normativa, homologado nos autos do Dissídio Coletivo nº 1001069-64.2019.5.00.0000, assim como não é possível reconhecê-las como conquista histórica da categoria, diante da ausência de dados que permitam analisar a sua repetição por 10 (dez) anos consecutivos em normas coletivas autônomas.

Diante disso, não cabe a esta Justiça Especializada decidir sobre a manutenção tampouco sobre o reajustamento das cláusulas econômicas, recaindo sobre a empresa ou respectivo sindicato representativo e o ente coletivo profissional a faculdade de negociarem diretamente a esse respeito.

Por essas razões, **INDEFIRO** as cláusulas “Quinta - Do Auxílio Alimentação”, “Sexta - Da Assistência Médica e Odontológica”, “Sétima - Do Auxílio Pré-Escolar” e “Oitava - Do Auxílio à Pessoa com Deficiência”.

III) CUSTAS E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Acompanho a Relatora originária quanto aos ônus da sucumbência, *verbis*:

Diante do acolhimento apenas parcial da pauta reivindicatória, fica caracterizada a sucumbência recíproca, hipótese que atrai a aplicação dos arts. 791-A, § 3º, da CLT e 86 do CPC, que assim dispõem, respectivamente:

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Art. 86. Se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas.

Nesse passo, o rateio das despesas processuais deve se dar de forma igualitária, pois as partes em que a suscitante e as suscitadas restaram vencedoras e vencidas se equivalem.

Sobre os honorários advocatícios, ressalvado o entendimento pessoal desta Relatora, prevalece no TST o entendimento de que é cabível a condenação em verba honorária nos dissídios coletivos ajuizados após a entrada em vigor do art. 791-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.

Esse posicionamento passou a ser trilhado por esta SDC a partir do julgamento, por maioria, do RO-314-31.2018.5.13.0000 e do RO-1000665-90.2018.5.02.0000, ambos de relatoria da Ministra Dora Maria da Costa e publicados no DEJT de 30/11/2020, ficando consignado na ementa desse último processo o seguinte:

(...) 4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS. MODIFICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. O entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido de ser incabível, nos dissídios coletivos, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, pela interpretação do item III da Súmula nº 219 do TST. Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, ao incluir o art. 791-A da CLT, objetivou uniformizar os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, não fazendo nenhuma distinção entre as ações individuais e coletivas para fins da incidência da referida verba, concedendo, também, à Justiça Trabalhista, o mesmo tratamento jurídico atribuído aos demais ramos do Poder Judiciário, nos quais incide o princípio da causalidade para regular a condenação em honorários de sucumbência. Como é cediço, de acordo com esse princípio, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deve ser responsabilizado pelos encargos processuais sucumbenciais, ainda que tenha atuado pautado pelo princípio da boa-fé, o que deve ocorrer mesmo no caso dos dissídios coletivos, apesar das peculiaridades que esse tipo de ação apresenta em relação às demais ações trabalhistas. O fato é que o acolhimento desses fundamentos, pela maioria dos membros desta Seção Especializada, modifica, de forma substancial, a jurisprudência até então dominante, passando-se a considerar cabível a condenação dos honorários advocatícios sucumbenciais nos processos de dissídio coletivo, ajuizados após o advento da Lei nº 13.467/2017. Sendo essa a hipótese destes autos, mantém-se a decisão regional que condenou o sindicato profissional suscitante ao pagamento da verba honorária sucumbencial, entendendo-se por razoável o percentual de 15% sobre o valor atribuído à causa. Recurso ordinário não provido. (...) (RO-1000665-90.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 30/11/2020).

Logo, considerando que o presente dissídio coletivo foi ajuizado em 11/5/2020, já na vigência da sobredita Lei 13.467/2017, é impositiva a condenação das partes ao pagamento da parcela.

Quanto ao valor a ser arbitrado, o *caput* do art. 791-A da CLT estabelece um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) e um máximo 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.



Por sua vez, o § 2º daquele mesmo dispositivo estipula alguns parâmetros a serem avaliados pelo juiz no momento da fixação da verba, a saber: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; e IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso, levando-se em consideração os aspectos mencionados no art. 791-A da CLT, revela-se justo e razoável o estabelecimento dos honorários advocatícios em 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa.

Diante dessas razões, determino às partes o pagamento de custas processuais no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) e de honorários advocatícios no equivalente a 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa, cabendo à suscitante o recolhimento de 50% (cinquenta por cento) do montante apurado e às suscitadas o recolhimento dos outros 50% (cinquenta por cento).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: I – por unanimidade: a) admitir o dissídio coletivo de greve; b) homologar o acordo firmado pelas Partes na audiência de conciliação realizada no dia 29/09/22, para que produza seus efeitos legais e jurídicos; c) indeferir as Cláusulas "Quinta - Do Auxílio-Alimentação", "Sexta - Da Assistência Médica e Odontológica", "Sétima - Do Auxílio Pré-Escolar" e "Oitava - Do Auxílio à Pessoa com Deficiência"; e II – por maioria, vencidos os Exmos. Srs. Ministros Mauricio Godinho Delgado e Delaíde Miranda Arantes, deferir parcialmente a "Cláusula Terceira - Reajuste de salários", a fim de fixar o percentual de correção salarial em 11% (onze por cento), retroativo à data-base da categoria (1º de março de 2022), aplicável a todas as parcelas de natureza salarial. Custas processuais no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) e honorários advocatícios no equivalente a 15% (quinze por cento) sobre o valor atualizado da causa, a serem repartidos igualmente entre a Suscitante e as Suscitadas.

Brasília, 10 de outubro de 2022.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro Redator designado

