



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

REQUERENTE: CONFEDERACAO DOS TRABALHADORES NO SERVICO PUBLICO FEDERAL

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

REQUERIDO: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSEH

GMRLP/rnp/mm

D E S P A C H O

Conforme se constata nos autos, após a apresentação do presente pedido de mediação e conciliação pré-processual e de ter sido proferido o despacho de admissibilidade, foi realizada reunião unilateral de negociação com as partes requerentes, em 13/06/2019.

Na ocasião, diante da notícia de convocação de movimento paredista, essa Vice-Presidência apresentou como sugestão de encaminhamento da mediação o compromisso de apresentar proposta de acordo na presente data (19/06/2019), o que estaria condicionado ao adiamento da greve. Tal condição foi colocada para que se assegurasse a continuidade da mediação, a qual ficaria comprometida diante de eventual movimento paredista, considerando os limites de competência dessa Vice-Presidência, a qual não pode atuar quanto há necessidade de apreciação de eventuais pedidos de natureza cautelar que possam ser formulados no caso de paralisação.

Para a construção da presente proposta, seguiu-se o Protocolo de Mediação e Conciliação da Vice-Presidência do TST (ATO GVP Nº 01, de 26 de março de 2019), com a realização de tratativas com as partes, não apenas por meio do diálogo direto, bem como com uso de mecanismos informais.

Assim, diante dos elementos colhidos ao longo das interlocuções realizadas e do compromisso firmado, passo à apresentação de proposta de acordo, na condição de conciliador, nos termos do art. 1º, I, da Resolução nº 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho-CSJT.

I- Das premissas relevantes para apresentação da proposta:

Primeiramente, entendo necessário registrar algumas premissas que reputo relevantes, e foram consideradas na construção da proposta que se apresenta por meio dessa decisão:

- a data-base referente ao presente conflito coletivo corresponde a 1º de março de 2019;
- o compromisso fundamental dessa Vice-Presidência é no sentido de garantir e proporcionar um processo de busca de consenso ético, técnico e eficiente para ambas as partes;
- a proposta a ser apresentada por meio do presente despacho foi construída a partir de cuidadosas análises, estudos e avaliações, considerando o seguinte:

1- procurou-se buscar o ponto de equilíbrio mais ajustado possível;

2- de nada adiantaria apresentar uma proposta que contemplasse plenamente os empregados e fosse totalmente indesejável para a empresa, pois para se chegar ao acordo seria preciso contar com o consentimento da empresa;

3- da mesma forma, de nada adiantaria apresentar uma proposta que atendesse plenamente a empresa e fosse indesejável para os empregados, pois o acordo também dependeria da aceitação dos empregados;

- assim, considerou-se, para efeito de análise, os seguintes elementos:

1- qual seria o provável cenário de resultado no caso da matéria ir a julgamento. Por exemplo, uma proposta de 100% de reajuste com retroativo pleno e manutenção total das cláusulas sociais não faria sentido, pois este seria o resultado de um julgamento, o qual teria um custo aos empregados no ano seguinte, ou seja, a perda da preexistência das cláusulas sociais, o que poderia implicar no total comprometimento dessas no médio prazo;

2- parâmetros adotados em outras propostas apresentadas pela Vice-Presidência do TST neste ano de 2019;

3- as preocupações e demandas dos empregados da EBSERH, bem como o fato de que existem empregados com jornada especial e com jornada regular;

4- as preocupações da empresa, principalmente as condições orçamentárias e as alegadas dificuldades com a montagem de escalas na área assistencial.

Ainda no plano das premissas, é preciso levar em consideração que a última proposta patronal, objeto de rejeição pelos empregados, contava, resumidamente, com as seguintes características:

Proposta Patronal

Vigência

2 anos

Cláusula Econômica

1o ano: 40% INPC sem retroativo

2o ano: 40% INPC

Cláusulas Sociais

fim do abono de faltas de 2 dias

mudança na cláusula de acompanhamento de familiar por motivo de saúde

retirada da dobra na hora de feriado na jornada especial

Por fim, outro aspecto relevante, que também não posso deixar de ponderar e alertar às partes, consiste na ideia de que a melhor saída para os conflitos em geral, em tese, consiste no acordo, pois se trata de solução que decorre da vontade das partes, as quais melhor conhecem a realidade na qual estão inseridas,

não sendo fruto da imposição de um terceiro alheio ao conflito. Além disso, levar conflitos coletivos a julgamento tende a produzir ganhos e perdas para ambas as partes, na perspectiva de curto, médio e longo prazo, sendo que na avaliação final o resultado tende a ser negativo para ambos.

II- Do conteúdo da proposta:

Considerando as premissas apontadas, mormente os pontos de consenso e divergência mapeados a partir da interlocução com os representantes das partes, apresento proposta de acordo, a qual contempla os seguintes elementos:

II.1 - Quanto aos aspectos econômicos:

II.1.1- reajuste correspondente a 70% do INPC acumulado no período de 1º/03/2018 a 28/02/2019 sobre os salários e vantagens de natureza salarial, aplicado a partir de 1º/03/2019, excluídos da incidência os seguintes benefícios: assistência médica e odontológica, auxílio pré-escolar, auxílio-alimentação e auxílio à pessoa com deficiência;

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

II.2 - Quanto às cláusulas sociais:

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

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

II.2.2- a Cláusula 15ª (TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL) fica alterada no seu inciso II para contar com a seguinte redação: "Para os empregados que cumprem jornada especial (12 por 36 e 24 por 72), no caso do labor realizado em feriado, fica assegurada a remuneração em dobro, considerando que metade da dobra encontra-se embutida no valor do salário.";

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

Considerando os referidos termos, proponho ainda, como parte integrante da presente proposta, inclusive para efeito de submissão às assembleias de empregados da requerida que irão apreciar o presente despacho, que as partes firmem compromisso a ser registrado em ata de audiência (obrigação de fazer), no sentido de que, caso a Medida Provisória nº 873/2019 sofra caducidade ou tenha inconstitucionalidade reconhecida em sede de controle concentrado pelo Supremo Tribunal Federal, seja firmado aditivo ao acordo coletivo de trabalho com previsão de cláusula de custeio sindical (assistencial), nos termos da essência do pactuado no PMPP 1000191-76.2018.5.00.0000 (caso Vale S/A x Sindicato dos Ferroviários do Maranhão, Pará e Tocantins), no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da data de perda de vigência da MP nº 873/2019 (pela caducidade ou inconstitucionalidade).

III - Da justificativa da proposta:

Considerando os termos da proposta, a título de justificativa, registro os seguintes elementos para avaliação e reflexão de ambas as partes:

- a proposta assegura aos trabalhadores a manutenção integral de praticamente todas as cláusulas sociais, inclusive as cláusulas sociais de conteúdo econômico. No atual cenário, no qual se discute a todo momento o sistema que rege as relações de trabalho, ganha importância nas negociações coletivas as cláusulas sociais;

- procurou-se recompor os salários ao menos de forma parcial, considerando o percentual de 70%, com reajuste que considera o índice de inflação observado pela SDC do TST, não podendo ser ignorado que a inflação do período sofreu elevação significativa, o que inclusive tem dificultado o fechamento do índice para diversas categorias com data-base no mesmo período;

De forma específica, considerando a proposta de ajuste e alteração das cláusulas sociais, pondero às partes o seguinte:

1- quanto à cláusula de abono de falta:

Diante da pretensão da empresa de supressão completa do benefício, numa perspectiva de busca de equilíbrio que colabore com o consenso, procurou-se manter o benefício de forma parcial, ou seja, tentar atender ambas as partes.

Trata-se de concessão recíproca e bilateral, típica de negociações nas quais há impasse e as partes contam com a intenção de chegar ao consenso;

2- quanto à mudança na cláusula de acompanhamento de familiar:

Diante da pretensão patronal de alteração da cláusula, sob o argumento de que a maior dificuldade e preocupação envolve o impacto na montagem das escalas dos empregados de jornada especial, procurou-se propor alteração que mantém, ao menos parcialmente, o benefício para tais empregados, diante da preservação de situações de urgência e emergência.

Por outro lado, para os demais empregados, os quais realizam jornada regular, procurou-se preservar o benefício de forma integral, principalmente considerando que a maior preocupação patronal envolvia as jornadas especiais.

Portanto, da mesma forma, procurou-se encontrar solução de equilíbrio que contribua para a busca do consenso, tentando contemplar as preocupações e pretensões de ambas as partes;

3- quanto à mudança na hora de feriado para os empregados que realizam jornada especial:

Diante do impacto que a alteração anterior provocava aos empregados que realizam jornada especial, na presente mudança procurou-se estabelecer alguma compensação, preservando, ainda que parcialmente, o presente benefício.

Neste sentido, é preciso destacar que após a Lei nº 13.467/2017, com a criação do art. 59-A da CLT, passou-se a considerar, seguindo a lógica do art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949, que o valor do dia de trabalho em domingos e feriados para os empregados que trabalham em jornada especial já estaria embutido no valor do salário.

Ou seja, conforme a sistemática legal atual, o pagamento seria devido de forma simples.

Por outro lado, o texto do ACT 2018/2019 contempla a lógica anterior, alinhada com a Súmula 146 do TST, o que na prática e de forma efetiva faz com que se receba o valor em triplo, isto é, o valor que estaria embutido, acrescido de mais um dia em dobro.

Portanto, conforme a lógica anterior à Lei nº 13.467/2017, na prática seria devido valor em triplo, ao passo que, após a referida alteração legal, seria devido o valor de forma simples.

Dessa maneira, de modo a buscar o consenso e o equilíbrio, a alternativa mais adequada no presente contexto, a qual somente seria possível por meio de acordo, consiste na solução intermediária, ou seja, nem simples, nem triplo, mas de forma efetivamente dobrada. Isto é, o empregado recebe o dia do feriado que se encontra embutido no salário, bem como recebe o valor de um dia a mais separadamente.

Mais uma vez, procurou-se encontrar solução de equilíbrio que contribua para a busca do consenso, tentando contemplar as preocupações e pretensões de ambas as partes.

Por fim, a partir da compreensão global da presente proposta, seguramente, do ponto de vista dos trabalhadores, a pretensão natural e ideal seria que quanto à cláusula econômica fosse assegurada a plenitude do índice de reajuste. Ainda na perspectiva ideal para os trabalhadores, o natural seria pretender também a plenitude e a manutenção integral de todas as cláusulas sociais. Porém, tudo isso somente seria possível, pela tendência da jurisprudência da SDC do TST, por meio de um julgamento, o qual tenderia a gerar o comprometimento da preexistência, com perspectiva de perda de todas as cláusulas sociais, inclusive de conteúdo econômico, no ano seguinte.

Além disso, nem em um contexto de julgamento, tampouco de negociação, há espaço para convivência das pretensões integrais das partes. E tal constatação exige racionalidade, inteligência e preocupação com o presente, mas também com o futuro, por ambos os lados.

Ou seja, nem no cenário de julgamento, tampouco de negociação, há condições de se obter solução que atenda de forma plena a pretensão das duas partes. Porém, não tenho dúvida de que a proposta apresentada reflete o melhor possível em termos de ponto de equilíbrio possível, inclusive de modo e evitar que a matéria seja levada a julgamento.

IV - Da conclusão:

Diante dos termos da proposta apresentada, pondero e conclamo às partes a importância de avaliá-la com boa vontade, de modo a se permitir que o conflito efetivamente se resolva e evitar que a matéria seja levada a julgamento, o que poderia produzir resultado indesejável no curto, médio ou longo prazo a ambos os lados.

Saliento que se trata de oportunidade a ser considerada para que ponha fim à situação pendente de solução, inclusive evitando que essa se alongue.

Assim, solicito aos Dirigentes Sindicais representantes dos empregados da EBSERH que levem a presente proposta para as assembleias e a leiam, com as suas premissas e seus fundamentos para os trabalhadores, dando ampla divulgação à mesma, bem como façam os esclarecimentos necessários à compreensão da proposta.

E solicito o mesmo exercício de avaliação cuidadosa e com boa vontade por parte dos dirigentes da EBSERH.

Dessa maneira, determino à Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SETPOESDC que proceda a intimação das partes para que se manifestem sobre a aceitação ou rejeição da proposta, sendo as entidades requerentes até o dia 26/06/2019 e a empresa requerida (EBSERH) até o dia 27/06/2019.

Caso a presente proposta seja aceita pelas partes, fica desde já designada audiência de conciliação para assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho, a ser realizada no dia 28/06/2019, às 14:00 horas, na Sala de Audiências de Conciliação do Tribunal Superior do Trabalho, localizada no Edifício Sede do TST - Bloco A - 1º andar.

Determino a juntada das atas de reuniões realizadas na Vice-Presidência do TST.

Publique-se.

Brasília, 19 de junho de 2019.

RENATO DE LACERDA PAIVA

Ministro Vice-Presidente do TST