

CONTESTAÇÃO EM AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER QUE DISCUTE A LEGITIMIDADE DE ENTE SINDICAL¹

João Aureliano Dias Filho²
Larissa Lôbo Ramos³
Marcos Filipe Machado Cruz⁴
Rebecca Coutinho Nery Dantas Monteiro⁵
Thiago Lopes Cardoso Campos⁶

1 SÍNTESE FÁTICA

A Reclamante, entidade sindical de grau superior, alega que tem legitimidade exclusiva para representar os empregados da área da saúde da Ebserh nas negociações coletivas, conforme decisão judicial.

Contudo, a Reclamante sustenta que a Reclamada continua a permitir a participação de outras entidades sindicais nos fóruns de negociação, em seu prejuízo, violando assim a decisão judicial. No entanto, os fatos narrados pela Reclamante não refletem a realidade dos

¹Peça processual emitida no processo judicial n.º 0000621-35.2024.5.10.0007, em versão adaptada para publicação.

²Advogado. Possui graduação em Direito pela Universidade Paulista - UNIP (2012). Possui Curso de MBA em Gestão estratégica da Advocacia. Advogado da EBSEERH. Chefe do Serviço Jurídico de Contencioso Trabalhista na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. E-mail: joao.dias@ebserh.gov.br

³Advogada e Consultora Jurídica da Ebserh. Especialista em Direito Corporativo pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais - IBMEC e em Direito Processual Civil pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Possui experiência e competências nas áreas de Direito Público, Direito Societário, Licitações e Contratos Administrativos, Governança Corporativa, Controladoria e Gestão de Riscos Institucionais e Modelagem jurídica de Projetos de interesse público. Email: larissa.lobo@ebserh.gov.br

⁴Advogado da Ebserh, com atuação na DJIPE em projetos jurídicos estratégicos e uso de tecnologias aplicadas ao Direito. Pós-graduado em Negociação, Mediação e Arbitragem (ESA/OAB-GO) e em Direito Público (Damasio). Foi professor de Direito Civil em instituição universitária em Goiânia. Atuou na Unimed, HC/UFG e PGEEO. Inglês avançado, espanhol e francês intermediários. E-mail: cruz.marcos@ebserh.gov.br.

⁵Advogada. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (2010). Possui pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, em Direito Público e em Processo Civil. Advogada da IEBSEERH. Chefe da Divisão Jurídica Trabalhista Regional 2 na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. E-mail: rebecca.dantas@ebserh.gov.br

⁶Advogado sanitário e Diretor da Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Especialista em direito sanitário pela IDISA-Sírio Libanês e mestrando em Saúde Coletiva na Universidade Federal de Campinas UNICAMP. Vice- Presidente do Instituto de Direito Sanitário Aplicado IDISA. Email: thiago.campos@anvisa.gov.br

procedimentos adotados pela Reclamada, que agiu e continua a agir de acordo com a legalidade e o respeito às decisões judiciais.

2. PRELIMINARES

2.1. Breves considerações sobre a Ebserh

A criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) foi autorizada pela Lei nº 12.550 de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC), tendo como finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade. Além disso, presta serviços de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, ensino-aprendizagem e formação de profissionais no campo da saúde pública para as instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres.

A Ebserh administra a maior rede de hospitais públicos do Brasil, composta por mais de 40 Hospitais Universitários Federais (HUFs), unificando dois dos maiores desafios do país: educação e saúde, melhorando a qualidade de vida de milhões de brasileiros por meio de uma gestão de excelência.

Os hospitais da Rede Ebserh são centros de referência de média e alta complexidade para o Sistema Único de Saúde (SUS), desempenhando um papel crucial na sociedade. Como hospitais vinculados a universidades federais, eles têm a responsabilidade não apenas de atender pacientes por meio do SUS, mas também de apoiar a formação de profissionais de saúde e o desenvolvimento de pesquisas científicas.

A Ebserh, sendo uma empresa estatal 100% dependente da União, cumpre rigorosamente seu dever de prestar serviços de assistência à saúde de forma integral, exclusivamente inseridos no âmbito do SUS, respeitando a autonomia universitária. A criação da Ebserh como uma empresa pública de direito privado elevou os HUFs a níveis mais altos de eficiência e controle administrativo, melhorando a transparência e a evidência de informações contábeis e financeiras.

Na assunção da gestão dos HUFs, os serviços assistenciais prestados são criteriosamente redimensionados para atender às necessidades locais e regionais, melhorando a sustentabilidade econômico-financeira desses hospitais. Houve significativos avanços na formação de profissionais e na geração de conhecimentos na área da

saúde, ampliando a oferta de programas de residência médica e multiprofissional. Atualmente, a Ebserh oferece mais de 7,5 mil vagas de residência em 1.020 programas, além de servir como campo de prática para mais de 60 mil graduandos de 32 Universidades Federais.

A integração dos HUFs à Ebserh resultou na ampliação da oferta de serviços à sociedade, preenchendo "vazios" assistenciais e ampliando a inserção no SUS para atender demandas locais sensíveis. Esse movimento reforça a missão da Ebserh de contribuir para a melhoria contínua da saúde pública no Brasil.

Nesses termos, a Ebserh demonstra sua vital importância para o sistema de saúde e a educação do país, sempre pautada pela eficiência e pela busca da excelência na prestação de serviços e na formação de profissionais.

2.2 Necessária concessão das prerrogativas de fazenda pública à ebserh. precedentes do tribunal superior do trabalho⁷

3 AUSÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO DA DECISÃO MENCIONADA PELA RECLAMANTE

A decisão judicial mencionada pela reclamante não transitou em julgado, o que impede que se considere a decisão como definitiva e plenamente eficaz. Dessa forma, não há que se falar em descumprimento de decisão judicial, uma vez que ainda não possui caráter de coisa julgada. A ausência de trânsito em julgado implica que a decisão judicial não possui força executória plena, sendo prematuro considerar qualquer descumprimento.

Ressalte-se que o trânsito em julgado é a condição pela qual uma decisão judicial se torna definitiva e não mais passível de recursos, conforme estabelecido nos artigos 502 e 506 do Código de Processo Civil (CPC). Ressalte-se que é após o trânsito em julgado é que uma decisão adquire força de coisa julgada, tornando-se imutável e exigível.

Portanto, no presente caso, a decisão mencionada pela Reclamante, ainda é passível de recursos no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Supremo Tribunal Federal (STF). Até que esses

⁷Em razão da atualização legislativa promovida pela Lei nº 15.233, de 7 de outubro de 2025, que consolidou o entendimento dos tribunais ao estabelecer, no art. 16, a aplicação à Ebserh das prerrogativas processuais da Fazenda Pública, bem como o regime de impenhorabilidade de seus bens, serviços e rendas, o tópico foi excluído da publicação.

recursos sejam interpostos e definitivamente julgados, não se pode afirmar que a decisão transitou em julgado.

A ausência de trânsito em julgado implica que a decisão judicial não possui força executória plena, sendo, portanto, prematuro considerar qualquer descumprimento. A Reclamada, ao aguardar o desfecho dos recursos pendentes, está agindo em conformidade com o devido processo legal, garantindo que todas as partes possam exercer plenamente seus direitos de defesa e recurso.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reforça que uma decisão pendente de julgamento de recursos não pode ser considerada transitada em julgado, destacando que a eficácia plena de uma decisão judicial depende do trânsito em julgado, sendo que a pendência de recursos impede a execução definitiva da decisão.

Diante do exposto, a Reclamada sustenta que a decisão judicial mencionada pela Reclamante não pode ser considerada definitiva e exequível enquanto ainda há decisões passíveis de recursos no TST. A EBSERH, portanto, não está descumprindo qualquer decisão judicial, mas aguardando a conclusão do trâmite recursal para proceder conforme a determinação final. Requer-se, assim, que seja reconhecida a ausência de trânsito em julgado da decisão mencionada e, conseqüentemente, a improcedência das alegações de descumprimento pela Reclamada.

4 INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA

A reclamante optou por ajuizar uma nova ação de obrigação de fazer ao invés de buscar a execução provisória da decisão judicial que ainda não transitou em julgado. A via correta seria a execução provisória prevista no artigo 536 do Código de Processo Civil (CPC), que trata especificamente da execução de obrigação de fazer ou não fazer. A propositura de uma nova ação de obrigação de fazer é desnecessária e configura erro de procedimento, sendo a execução provisória o mecanismo adequado.

Além disso, o sistema processual brasileiro adota os princípios da economia processual e da celeridade, que visam evitar a prática de atos processuais desnecessários e garantir a rápida solução dos litígios. Ao ajuizar uma nova ação de obrigação de fazer, a Reclamante desconsidera esses princípios, uma vez que a execução

provisória poderia ser realizada de maneira mais eficiente e célere, sem a necessidade de duplicidade de processos.

A jurisprudência é pacífica no sentido de que, em situações como a presente, a via adequada é a execução provisória e não a propositura de uma nova ação de obrigação de fazer. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm reiteradamente decidido que a escolha da via inadequada para a satisfação provisória de um direito resulta em nulidade do feito. A propositura de uma nova ação, quando existe previsão legal para a execução provisória, é um erro procedimental que deve ser reconhecido e corrigido pela extinção do processo sem resolução do mérito.

Portanto, requer-se o reconhecimento da inadequação da via eleita e a extinção do presente processo sem resolução do mérito, com fundamento no artigo 485, inciso VI, do CPC.

5 CARÊNCIA DE AÇÃO POR FALTA DE INTERESSE DE AGIR

A Ebserh já está cumprindo suas obrigações conforme determinado pela legislação e pelas decisões judiciais pertinentes. Não há necessidade de intervenção judicial, uma vez que a reclamante não possui interesse jurídico imediato que justifique a propositura da presente ação. A carência de ação por falta de interesse de agir está prevista no artigo 17 do Código de Processo Civil (CPC).

Vale evidenciar que a reclamada tem cumprido rigorosamente suas obrigações legais e contratuais, incluindo aquelas decorrentes de decisões judiciais, especialmente no que diz respeito à representatividade sindical e à condução das negociações coletivas. A reclamante alega que a Ebserh estaria permitindo a participação indevida da CONDSEF/FENADSEF nas negociações, mas a Reclamada esclarece que essa participação é legítima e consensual, conforme estabelecido em regimento interno pactuado pelas entidades sindicais envolvidas.

Para que haja interesse de agir, é necessário que a intervenção judicial seja necessária para a proteção de um direito que está sendo lesado ou ameaçado de lesão. No presente caso, a Reclamante não demonstra um interesse jurídico imediato que justifique a propositura da ação, uma vez que a composição das mesas

de negociação já foi acordada de forma consensual entre as entidades sindicais.

A jurisprudência dos tribunais brasileiros reforça que a ausência de interesse de agir leva à extinção do processo sem resolução do mérito. O Superior Tribunal de Justiça (STJ), em diversos julgados, tem afirmado que a falta de necessidade e utilidade da intervenção judicial caracteriza a carência de ação. No julgamento do PROCESSO Nº TST-Ag-ROT - 10993-98.2020.5.03.0000, o TST decidiu que “evidencia-se a ausência de interesse processual da autora (que só nasce com o trânsito em julgado do acórdão prolatado pelo Supremo Tribunal Federal), devendo ser o feito extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, VI, do Código de Processo Civil.”

Diante do exposto, a Reclamada sustenta que a Reclamante carece de interesse de agir, uma vez que a Ebsersh já cumpre suas obrigações conforme estabelecido em lei e pelas decisões judiciais, e que a intervenção judicial não se mostra necessária ou útil. Requer-se, portanto, que seja reconhecida a carência de ação por falta de interesse de agir e que o processo seja extinto sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, inciso VI, do CPC.

6 NECESSIDADE DE CHAMAMENTO AO PROCESSO DAS OUTRAS ENTIDADES SINDICAIS REPRESENTATIVAS DOS EMPREGADOS DA EBSERH

Para assegurar uma defesa ampla e representativa, a reclamada solicita o chamamento ao processo das outras entidades sindicais envolvidas nas negociações coletivas. Essas entidades possuem legitimidade e interesse jurídico para participar do processo, garantindo a representatividade adequada dos empregados da Ebsersh.

O princípio da ampla defesa e do contraditório, consagrado no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, assegura que todas as partes interessadas em um litígio tenham a oportunidade de se manifestar e defender seus interesses. No caso em questão, as entidades sindicais representativas dos empregados da Ebsersh são diretamente interessadas nos efeitos da decisão judicial, pois a ação proposta impacta a representatividade sindical e as condições de negociação coletiva que envolvem todos os empregados.

As outras entidades sindicais possuem legitimidade e interesse jurídico para participar do processo. Essas entidades representam diferentes categorias profissionais dentro da Ebserh e têm participado ativamente das negociações coletivas, conforme demonstrado pela documentação das reuniões da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP-Ebserh).

A jurisprudência trabalhista brasileira reconhece a importância da participação de todas as entidades sindicais representativas nas negociações coletivas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que a exclusão de entidades sindicais de processos judiciais que impactam a representatividade sindical viola o princípio da legalidade e da representatividade. A inclusão de todas as entidades interessadas é essencial para garantir a legitimidade e a eficácia das decisões judiciais que afetam a coletividade dos trabalhadores.

A CLT, em seus artigos 611 e 611-A, assegura a participação de todas as entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho. A inclusão dessas entidades no processo é necessária para garantir que as especificidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas, resultando em decisões mais justas e equilibradas.

O chamamento ao processo, previsto nos artigos 130 ao 132 do CPC, é um mecanismo processual que permite a inclusão de todas as partes interessadas no litígio, garantindo a ampla defesa e o contraditório. Aplicado ao caso em tela, o chamamento das outras entidades sindicais ao processo permitirá que todas as vozes sejam ouvidas e que os interesses de todos os trabalhadores da Ebserh sejam devidamente representados e protegidos.

Diante dos argumentos expostos, é evidente a necessidade de chamamento ao processo das outras entidades sindicais que representam os empregados da Ebserh. A participação dessas entidades é essencial para assegurar a ampla defesa e o contraditório, garantir a legitimidade e a eficácia das decisões judiciais, e promover uma solução justa e equilibrada para a coletividade dos trabalhadores.

Portanto, requer-se o chamamento ao processo das demais entidades sindicais.

7 MÉRITO

7.1 Legitimidade e representatividade sindical

A representatividade sindical no Brasil é assegurada pela Constituição Federal de 1988, especialmente em seus artigos 8º III e VI. A participação de diversas entidades sindicais nas negociações coletivas é essencial para garantir uma representação justa e equitativa de todos os trabalhadores. As demais entidades sindicais representam diferentes segmentos profissionais dentro da Ebserh, assegurando que todas as categorias tenham seus interesses defendidos nas negociações coletivas.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a importância da representatividade sindical, especialmente nos artigos 611 e 611-A, que tratam da negociação e celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho. Esses dispositivos garantem que todas as entidades sindicais representativas dos trabalhadores possam participar dos processos negociais, promovendo um ambiente de diálogo inclusivo e democrático.

A Ebserh sempre buscou promover um ambiente de negociação coletiva que fosse inclusivo e representativo das diversas categorias profissionais que compõem seu corpo de empregados.

A inclusão dessas entidades reflete a necessidade de garantir que todas as categorias profissionais tenham seus interesses devidamente representados nas negociações coletivas. Essa diversidade de representação é fundamental para assegurar que as especificidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas, resultando em acordos que atendam às necessidades e expectativas de toda a força de trabalho da Ebserh.

Portanto, a composição das mesas de negociação da MNNP-Ebserh e da Comissão de Negociação do ACT foi definida de maneira transparente e democrática, sendo consensualmente acordada pelas entidades sindicais participantes. As atas das reuniões realizadas confirmam que a composição das mesas de negociação foi discutida e acordada pelas partes, garantindo a representatividade ampla e inclusiva dos trabalhadores da Ebserh.

A aceitação das regras estabelecidas no Regimento Interno por todas as entidades sindicais envolvidas reforça a legitimidade dessa composição. O regimento da MNNP-Ebserh (anexo), e as solicitações de alterações, demonstram o compromisso da Ebserh em manter um processo de negociação justo e equitativo.

No mesmo sentido, a jurisprudência trabalhista brasileira apoia a participação múltipla de entidades sindicais nas negociações

coletivas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) em diversas decisões tem enfatizado a importância da representatividade ampla e inclusiva para garantir a legitimidade e a eficácia das negociações. A representatividade sindical ampla é essencial para assegurar que todas as vozes sejam ouvidas e que os acordos coletivos reflitam as necessidades de todos os trabalhadores.

Diversas decisões judiciais destacam que a inobservância das normas coletivas da categoria diferenciada revela verdadeira ofensa ao princípio da boa-fé objetiva, que deve sempre nortear os contratos de trabalho. Além disso, a jurisprudência do TST tem reafirmado a necessidade de inclusão de todas as entidades sindicais representativas para garantir um processo negocial justo e equilibrado.

Ressalte-se que a exclusão de entidades sindicais das negociações coletivas pode ter um impacto significativo na representatividade dos trabalhadores.

Evidencia-se, portanto, que a representação dessas entidades junto à empresa é importante à medida que as categorias se sentem ouvidas e participam dos processos de acordo coletivo, buscando maior engajamento na missão da empresa, tornando o processo de construção mais democrático e representativo. **Caso o pleito de exclusão seja atendido, os atuais 5.360 empregados de categorias profissionais administrativas restariam desguarnecidos de representação sindical.**

Não bastasse isso, a decisão judicial proferida nos autos do processo nº 0001310-10.2018.5.10.0001, **não excluiu a participação de outras entidades sindicais que também representam os interesses dos trabalhadores da Reclamada.** Tal entendimento é corroborado pelo consenso obtido nas negociações coletivas, que visa garantir a ampla representatividade dos trabalhadores.

A jurisprudência é pacífica neste sentido:

1. REGISTRO SINDICAL. PROCESSO ADMINISTRATIVO. ARQUIVAMENTO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE. REPRESENTAÇÃO DISTINTA. DESMEMBRAMENTO OU DISSOCIAÇÃO. REPRESENTATIVIDADE. AGREGAÇÃO. ESPECIFICIDADE. Ainda que assegurada a possibilidade de

desmembramento de um sindicato maior para formação de uma entidade sindical de base mais restrita, é preciso verificar, caso a caso, se o desmembramento reverterá ou não em fortalecimento da organização sindical. **Deve haver uma avaliação acerca da relevância do princípio da agregação na representação sindical, sem impossibilitar o desmembramento de entidade específica, desde que representativa. No caso concreto, o novo sindicato alcança a representação de categorias não contempladas pela entidade sindical registrada anteriormente, bem como tem mais representatividade. Impõe-se, assim, conceder o registro pretendido.** 2. Recursos conhecidos e desprovidos. (TRT-10 00007902120215100009, Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO, Data de Julgamento: 17/10/2022, Data de Publicação: 26/10/2022)

Portanto, embora a decisão judicial tenha reconhecido a entidade sindical como representante legítima, tal reconhecimento não exclui a participação de outras entidades sindicais nas negociações coletivas. A prática de incluir múltiplas entidades é uma medida que visa garantir a representatividade ampla e equitativa dos trabalhadores, conforme estabelecido pela legislação e pela jurisprudência. Requer-se, assim, o reconhecimento da legitimidade da participação de outras entidades sindicais nas negociações coletivas da Ebserh, em conformidade com os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência aplicável.

7.2. Regulamentos Internos

Os regulamentos internos da Ebserh, incluindo o regimento da MNNP-Ebserh, são fundamentais para a governança corporativa e a condução das negociações coletivas. Esses regulamentos foram elaborados de maneira consensual, garantindo a representatividade e a participação equitativa das diversas entidades sindicais.

O regimento da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP-Ebserh) é um documento essencial que regula a composição, o

funcionamento e as atribuições da mesa de negociação. Esse regimento foi estabelecido com o objetivo de garantir a transparência, a representatividade e a eficácia nas negociações coletivas entre a Ebserh e as entidades sindicais.

Neste sentido, o regimento da MNNP-Ebserh define as regras de participação das entidades sindicais, os critérios para indicação de representantes e as diretrizes para a condução das reuniões. A elaboração e aprovação desse regimento foram realizadas de maneira consensual, com a participação ativa das entidades sindicais envolvidas.

Os critérios de indicação de representantes na MNNP-Ebserh são detalhadamente estabelecidos no regimento, assegurando que todas as categorias profissionais tenham uma representação adequada nas negociações coletivas.

Esses critérios asseguram que todas as entidades sindicais relevantes tenham voz nas negociações, promovendo um ambiente de diálogo inclusivo e equitativo.

Em 2023, houve tentativas de alterar o regimento da MNNP-Ebserh para refletir novas necessidades e circunstâncias, em especial as feitas na reunião ocorrida em 23/03/2023 (anexo). Essas tentativas de alteração visavam aprimorar o processo de negociação e garantir que ele permanecesse alinhado com os objetivos estratégicos da Ebserh e as expectativas das entidades sindicais.

No entanto, as tentativas de alteração do regimento foram frustradas devido à falta de consenso entre as entidades que compõem a mesa. Essa situação culminou em uma consulta à Consultoria Jurídica da Ebserh sobre o quórum necessário para deliberações em casos omissos do regimento. A Consultoria Jurídica entendeu que os casos omissos são deliberados por maioria simples, considerando que não há previsão de quórum qualificado no regimento vigente.

Essa interpretação foi fundamentada nos princípios de direito administrativo que regem a administração pública, incluindo a busca pela eficiência, transparência e participação democrática nas decisões. **A decisão de adotar a maioria simples para deliberações em casos omissos assegura que o processo decisório permaneça funcional e ágil, mesmo diante de divergências entre as entidades sindicais.**

Deste modo, apesar das discussões e tentativas de alteração do regimento da MNNP-Ebserh, as alterações não foram efetivadas até o início das discussões do ACT 2024. Diante disso, a Ebserh propôs manter os critérios para a composição da Comissão

de Negociação do ACT definidos em 2023, garantindo a representatividade de todas as entidades sindicais envolvidas.

Conforme registrado nas atas das reuniões, a proposta da empresa incluía 28 representantes na MNNP-Ebserh e 31 representantes na Comissão de Negociação do ACT, distribuídos entre as entidades sindicais de forma proporcional e democrática. A proposta foi aceita pela maioria das entidades, exceto pela CNTS, que votou de forma contrária. No entanto, embasada no parecer da Consultoria Jurídica e considerando a maioria simples, a formação da Comissão de 2024 foi realizada nos termos propostos.

Vale ressaltar que os regulamentos internos da Ebserh, incluindo o regimento da MNNP-Ebserh, são elaborados em conformidade com as normas legais e regulamentares aplicáveis. Eles são baseados nos princípios constitucionais de representatividade sindical e autonomia das entidades sindicais, assegurados pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A jurisprudência trabalhista brasileira apoia a validade e a importância dos regulamentos internos como instrumentos de governança corporativa e gestão de recursos humanos. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente afirmado que os regulamentos internos, quando elaborados de maneira consensual e transparente, possuem legitimidade e devem ser observados pelas partes envolvidas.

Denota-se que os regulamentos internos da Ebserh, especialmente o regimento da MNNP-Ebserh, são instrumentos fundamentais para assegurar a transparência, a representatividade e a eficácia nas negociações coletivas. Eles estabelecem diretrizes claras e equitativas para a participação das entidades sindicais, promovendo um ambiente de diálogo inclusivo e democrático.

A elaboração e a aprovação consensual desses regulamentos refletem o compromisso da Ebserh com a boa-fé objetiva e a transparência nas suas relações laborais. As tentativas de alteração do regimento e a consulta à Consultoria Jurídica demonstram a disposição da empresa em adaptar-se às novas necessidades e garantir a continuidade de um processo negocial justo e eficiente.

Requer-se, portanto, o reconhecimento da legitimidade e da validade dos regulamentos internos da Ebserh, em conformidade com

os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência aplicável.

7.3 Representação sindical das categorias diferenciadas e necessidade de participação plural nas negociações coletivas

A representatividade das categorias diferenciadas é essencial para garantir que todas as especificidades de cada segmento profissional sejam consideradas nas negociações coletivas. A Ebserh promove a participação de múltiplas entidades sindicais, assegurando que todos os trabalhadores tenham seus interesses adequadamente defendidos.

Além disso, tratando-se a reclamada de empresa estatal com extrema importância no cenário brasileiro, deve cumprir privilegiada função social nas suas atuações que afetem a coletividade das pessoas nela empregadas, como no caso dos autos, de modo a conferir máxima eficácia à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo da negociação coletiva. Afinal, ao ser arrolada no inciso I do § 1º do art. 173 da Constituição Federal, a função social das empresas estatais, ganha especificidade e reforça a necessidade de atuação democrática, plural, dialógica e horizontal na gestão trabalhista de tais empresas.

Como decorrência lógica desta fato, durante as negociações, a participação de diversas entidades sindicais assegurou que as demandas específicas de cada grupo de trabalhadores fossem plenamente discutidas e incorporadas ao acordo final.

Argumenta-se que a participação de múltiplas entidades sindicais nas negociações coletivas é essencial para garantir uma representação justa e equitativa de todos os trabalhadores. Esse princípio assegura que todos os segmentos da categoria profissional sejam devidamente representados, promovendo um ambiente de negociação mais democrático e inclusivo.

Assim, acerca da representação sindical das categorias diferenciadas, destaca-se a importância de assegurar uma representação que contemple as especificidades de cada segmento profissional envolvido nas negociações coletivas.

As categorias diferenciadas são compostas por trabalhadores que possuem funções ou atividades específicas, distintas das demais categorias profissionais. No caso da Ebserh, a diversidade de funções desempenhadas pelos empregados requer a participação de múltiplas entidades sindicais que representam diferentes segmentos profissionais,

incluindo médicos, enfermeiros, farmacêuticos e técnicos administrativos. A representatividade sindical ampla e plural é essencial para garantir que todas as categorias diferenciadas tenham seus interesses adequadamente defendidos nas negociações coletivas. A inclusão de diversas entidades sindicais nas mesas de negociação permite que as particularidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas, resultando em acordos que reflitam as necessidades específicas de cada categoria.

A jurisprudência trabalhista brasileira reforça a importância de se garantir a representatividade das categorias diferenciadas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que a participação de múltiplas entidades sindicais nas negociações coletivas é fundamental para assegurar um processo justo e equitativo. Em diversos julgados, destaca-se a necessidade de incluir todas as entidades representativas das categorias envolvidas para garantir a legitimidade e eficácia das negociações.

A Ebserh adota práticas que promovem a representatividade das categorias diferenciadas, garantindo que todas as entidades sindicais tenham voz e influência nas decisões. A composição da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP-Ebserh) e da Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) reflete essa política de inclusão, permitindo que diferentes perspectivas sejam ouvidas e consideradas.

Sobre este ponto, veja o que diz a jurisprudência:

ENQUADRAMENTO SINDICAL. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. O enquadramento sindical da categoria profissional é determinado, em regra, pela atividade econômica preponderante da empresa (art. 581, § 1º, CLT). A exceção ocorre em relação às categorias profissionais diferenciadas, que têm regulamentação específica em razão do trabalho diferenciado dos demais empregados da mesma empresa (art. 511, § 3º, da CLT). **Como ensina Victor Hugo Crisculo Boson: "A única exceção à realização do**

enquadramento sindical a partir da atividade preponderante do empregador se trata dos casos de categoria profissional diferenciada. Referida exceção à categoria profissional genérica encontra-se normatizada pelo artigo 511, § 3º, da CLT. Pertence a categoria diferenciada o empregado que exerce profissão ou função diferenciada por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares" (Conflitos jurídicos de representação sindical. Belo Horizonte: RTM, 2017, p. 39). (TRT-3 - ROT: 00103110420205030014 MG 0010311-04.2020.5.03.0014, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 27/06/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

REPRESENTAÇÃO SINDICAL. CRITÉRIO DE ESPECIFICIDADE. O critério de especificidade de categoria deve nortear a representação sindical (art. 570, parágrafo único, CLT), sendo parâmetro para solucionar a disputa entre sindicatos na representação de determinada categoria. Assim, o sindicato voltado a representar os trabalhadores da categoria profissional diferenciada de capatazia, com ou sem vínculo de emprego, deve prevalecer sobre o que representa os empregados "em terra" dos operadores portuários". (TRT-2 10010853320185020441 SP, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 14/10/2020)

Nota-se que participação de múltiplas entidades sindicais nas negociações coletivas é indispensável para uma representação justa e equitativa de todos os trabalhadores. Portanto, a representação sindical das categorias diferenciadas é vital para a construção de acordos coletivos justos e equilibrados. A Ebserh, ao promover a participação plural das entidades sindicais, cumpre sua obrigação de assegurar que todos os trabalhadores tenham seus interesses representados de maneira adequada e eficaz. Requer-se, assim, que seja reconhecida a legitimidade da representatividade ampla e plural nas negociações coletivas da Ebserh, conforme os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência aplicável.

7.4 Composição das mesas de negociação

A composição das mesas de negociação da MNNP-Ebserh e da Comissão de Negociação do ACT foi definida de maneira transparente e democrática, sendo consensualmente acordada pelas entidades sindicais participantes. Essa composição reflete o compromisso da Ebserh com a representatividade ampla e inclusiva dos trabalhadores.

As atas das reuniões realizadas confirmam que a composição das mesas de negociação foi discutida e acordada pelas partes, garantindo a representatividade ampla e inclusiva dos trabalhadores da Ebserh. A aceitação das regras estabelecidas no Regimento Interno reforça a legitimidade dessa composição.

Resta evidenciado que em negociações coletivas, a composição da MNNP-Ebserh incluiu representantes de diversas entidades sindicais. Durante as discussões, cada entidade teve a oportunidade de apresentar suas pautas específicas, que foram documentadas nas atas e aceitas pelos participantes.

É importante pontuar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, assegura a liberdade de associação sindical e a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em seus artigos 611-A e 620, estabelece a importância da representatividade sindical nas negociações coletivas, visando assegurar um processo justo e equitativo para todas as partes envolvidas.

Neste viés, a composição das mesas de negociação da MNNP-Ebserh e da Comissão de Negociação do ACT segue o Regimento Interno pactuado entre todas as entidades sindicais participantes. Esse regimento foi elaborado com o objetivo de garantir a representatividade e a participação equitativa das diversas entidades sindicais que representam os trabalhadores da Ebserh. A elaboração e aprovação desse regimento foram fruto de um processo democrático e consensual.

A Ebserh assegurou que a composição das mesas de negociação fosse equilibrada, incluindo representantes de diversas entidades sindicais. Essa diversidade de representação é fundamental para garantir que os interesses de todos os trabalhadores sejam adequadamente defendidos nas negociações coletivas.

As atas das reuniões realizadas confirmam que a composição das mesas de negociação foi discutida e acordada por todas as partes. Essas atas registram a anuência das entidades sindicais com a estrutura das mesas de negociação e a aceitação das regras estabelecidas no Regimento Interno. Dessa forma, a composição das mesas reflete um consenso construído de forma transparente e democrática.

A jurisprudência trabalhista brasileira apoia a importância da representatividade sindical nas negociações coletivas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente reconhecido a legitimidade das negociações coletivas que observam a representatividade das entidades sindicais envolvidas, reafirmando a importância do equilíbrio e da participação equitativa das entidades sindicais.

Veja a a seguinte decisão em caso paradigma:

OBRIGAÇÃO DA ECT MANTER COM A FENTECT PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DESCUMPRIMENTO DE SENTENÇA NORMATIVA. INOCORRÊNCIA. Apesar haver comando judicial obrigando a ECT a manter processo permanente de negociação com a FENTECT, em relação aos temas especificados na cláusula 46 da sentença normativa, **não houve determinação expressa de exclusão de outras entidades sindicais das negociações. Logo, a condição para o debate**

dos temas era a presença da FENTEC, não havendo que se falar em descumprimento da sentença normativa por conta da presença dos sindicatos dos empregados nas negociações. A farta prova documental demonstra que a FENTEC participou das reuniões da Mesa Nacional de Negociação Permanente MNNP, inclusive assinando o respectivo regimento e diversos acordos benéficos para categoria dos trabalhadores. **Nesse cenário, o provimento do recurso para afastar a nulidade dos atos praticados pela MNNP acordos e regimento interno é medida que se impõe.** Recurso conhecido e provido. (TRT-10 00000916220145100013 DF, Data de Julgamento: 04/11/2015, Data de Publicação: 12/02/2016)

Portanto, a composição das mesas de negociação da MNNP-Ebserh e da Comissão de Negociação do ACT foi definida de maneira a garantir a representatividade e a participação equitativa de todas as entidades sindicais envolvidas. Essa composição foi aceita por todas as partes, incluindo a CNTS, conforme registrado nas atas das reuniões. Requer-se, assim, que seja reconhecida a legitimidade e a adequação da composição das mesas de negociação, conforme os princípios constitucionais e a legislação vigente.

7.5 Critérios de indicação de representantes

Os critérios para a indicação de representantes na MNNP-Ebserh são claramente definidos no regimento interno, assegurando que as categorias profissionais tenham uma representação adequada nas negociações coletivas. A diversidade de representação é fundamental para assegurar que as especificidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas.

Neste viés, a indicação de representantes para a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP-Ebserh) e para a Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) está fundamentada em princípios constitucionais e legais que asseguram a representatividade e a participação democrática nas negociações

coletivas. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, incisos III e VI, garante a liberdade sindical e a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 611 e 611-A, reforça a importância da representatividade sindical.

Portanto, a inclusão de diversas entidades sindicais reflete a diversidade das categorias profissionais representadas pela Ebserh. Cada uma dessas entidades representa um segmento específico da força de trabalho, trazendo à mesa de negociação perspectivas e demandas variadas que enriquecem o processo negocial.

A diversidade de representação é fundamental para assegurar que as especificidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas, resultando em acordos coletivos que atendam às necessidades e expectativas de toda a força de trabalho da Ebserh. Esse modelo de representação plural é essencial para a legitimidade e a eficácia das negociações coletivas.

O processo de indicação de representantes segue procedimentos rigorosos estabelecidos no regimento interno da MNNP-Ebserh. As entidades sindicais devem formalizar a indicação de seus representantes por meio de ofícios, que são então validados pela coordenação da MNNP-Ebserh. Esse procedimento garante a transparência e a legitimidade das indicações, assegurando que todos os representantes tenham sido devidamente escolhidos e estão aptos a participar das negociações.

Além disso, o regimento interno prevê a possibilidade de substituição de representantes em casos de impedimento, assegurando a continuidade e a eficácia das negociações coletivas. A substituição deve ser formalmente comunicada e validada pela coordenação da MNNP-Ebserh, conforme os critérios estabelecidos no regimento.

A jurisprudência laboral apoia a necessidade de critérios claros e equitativos para a indicação de representantes sindicais nas negociações coletivas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente afirmado que a representatividade ampla e inclusiva é essencial para a legitimidade e a eficácia das negociações coletivas.

A exclusão de entidades que historicamente tem desempenhado um papel crucial na representação dos empregados da Ebserh, pode comprometer a eficácia das negociações e gerar insatisfação entre os trabalhadores. A inclusão de todas as entidades

sindicais é uma prática que visa a promover a coesão e a participação democrática nas decisões que afetam a vida dos empregados.

Os critérios de indicação de representantes na MNNP-Ebserh são essenciais para assegurar a transparência, a representatividade e a eficácia das negociações coletivas. Esses critérios, estabelecidos no regimento interno e validados pelas entidades sindicais, garantem que todas as categorias profissionais tenham uma representação adequada e que as negociações sejam conduzidas de maneira inclusiva e equitativa.

A elaboração e a aprovação consensual desses critérios refletem o compromisso da Ebserh com a boa-fé objetiva e a transparência nas suas relações laborais. A jurisprudência trabalhista brasileira apoia a validade e a importância de critérios claros e equitativos para a indicação de representantes, assegurando que todos os interesses dos trabalhadores sejam adequadamente representados e defendidos nas negociações coletivas.

Requer-se, portanto, o reconhecimento da legitimidade e da validade dos critérios de indicação de representantes estabelecidos no regimento interno da MNNP-Ebserh, em conformidade com os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência aplicável.

7.6 Histórico de negociações coletivas

A Ebserh promoveu um ambiente de negociação coletiva transparente e inclusivo desde a sua criação, assegurando a participação de todas as entidades sindicais representativas dos seus empregados. As negociações coletivas resultaram em importantes avanços para os trabalhadores, refletindo o compromisso da empresa com a valorização dos seus empregados.

Deste modo, desde a sua criação, a reclamada tem promovido um ambiente de negociação coletiva transparente e inclusivo, assegurando a participação de todas as entidades sindicais representativas dos seus empregados.

Conforme já delineado, desde a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP-Ebserh) e da Comissão de Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a Ebserh assegurou a participação de diversas entidades sindicais representativas dos trabalhadores.

A participação dessas entidades nas negociações coletivas é fundamentada na necessidade de garantir uma representatividade ampla e equitativa, considerando as especificidades de cada categoria profissional. Tal inclusão é vital para assegurar que todas as vozes sejam ouvidas e que os acordos coletivos reflitam as necessidades e expectativas de todos os empregados da Ebserh.

A Ebserh sempre conduziu as negociações coletivas com base nos princípios da boa-fé objetiva e da transparência, conforme estabelecido no artigo 422 do Código Civil Brasileiro. A empresa promoveu reuniões regulares com as entidades sindicais, documentando detalhadamente todas as discussões e decisões em atas que são acessíveis a todos os participantes. Esse compromisso com a transparência fortalece a confiança mútua e a cooperação entre a Ebserh e as entidades sindicais.

As negociações coletivas conduzidas pela Ebserh resultaram em importantes avanços para os trabalhadores, incluindo melhorias nas condições de trabalho, reajustes salariais e a implementação de benefícios adicionais. Esses acordos refletem o compromisso da empresa com a valorização dos seus empregados e a promoção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

A participação ativa das entidades sindicais nas negociações permitiu que as especificidades de cada categoria profissional fossem adequadamente consideradas, resultando em acordos que atendem às necessidades de todos os trabalhadores da reclamada.

O histórico de negociações coletivas da reclamada evidencia o compromisso contínuo da empresa com a representatividade, a boa-fé e a transparência. A documentação detalhada das reuniões e a participação ativa das entidades sindicais refletem uma abordagem inclusiva e democrática, essencial para a construção de acordos coletivos que promovam o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência operacional da Ebserh.

7.7 Boa-fé objetiva nas negociações coletivas

A Ebserh sempre agiu de acordo com os princípios da boa-fé objetiva nas negociações coletivas, promovendo um ambiente de diálogo construtivo e transparente. Esse compromisso é evidenciado pela documentação detalhada das reuniões e pela busca contínua por consensos.

Em diversas negociações, promoveu reuniões regulares com as entidades sindicais, onde apresentou suas propostas de reajuste salarial e melhoria nas condições de trabalho de maneira transparente, permitindo que todas as partes analisassem e sugerissem ajustes, culminando em acordos coletivos amplamente aceitos.

Além disso, a adoção de práticas transparentes nas negociações coletivas, como a documentação detalhada em atas das reuniões e a promoção de um ambiente de diálogo construtivo, reflete a atuação da Ebserh de acordo com os princípios da boa-fé objetiva.

O princípio da boa-fé objetiva está previsto no artigo 422 do Código Civil Brasileiro, que impõe aos contratantes o dever de agir com lealdade, honestidade e transparência. Esse princípio é aplicável às relações trabalhistas e negociações coletivas, conforme reconhecido pela doutrina e jurisprudência. A boa-fé objetiva requer que as partes ajam de maneira a promover a confiança mútua e a cooperação, evitando práticas abusivas ou enganosas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforça a importância da boa-fé objetiva nas negociações coletivas. Em decisões como a proferida no julgamento do PROCESSO Nº TST-RR-130000-16.2008.5.12.0013, o TST destacou que a inobservância das normas coletivas da categoria diferenciada revela verdadeira ofensa ao princípio da boa-fé objetiva, que deve sempre nortear os contratos de trabalho.

Neste sentido, a boa-fé objetiva é essencial para a manutenção de um ambiente negocial saudável e produtivo. A aplicação desse princípio visa garantir que as negociações sejam conduzidas de forma justa, respeitosa e cooperativa.

As decisões dos tribunais enfatizam a extrema necessidade de observância da boa-fé objetiva nesses casos:

DIREITOS INSTITUÍDOS POR NORMA COLETIVA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. O princípio da boa-fé objetiva impõe aos contratantes uma conduta de acordo com os ideais de honestidade e lealdade, independentemente do subjetivismo do agente; em outras palavras, as partes contratuais devem agir conforme um modelo de conduta social, sempre respeitando a confiança e o interesse do

outro contratante. Dentro dessa perspectiva, devem prevalecer os termos acordados mediante negociação coletiva, que atenda mutuamente os interesses das categorias envolvidas, nos moldes do artigo 7.º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988.
(TRT-10 - ROPS: 1141200601810007 DF
01141-2006-018-10-00-7, Relator:
Desembargadora MARIA REGINA
MACHADO GUIMARÃES, Data de
Julgamento: 14/03/2007, 1ª Turma, Data de
Publicação: 30/03/2007)

Portanto, a reclamada tem atuado de acordo com os princípios da boa-fé objetiva nas negociações coletivas, buscando sempre o consenso e a transparência em suas interações com as entidades sindicais. A Reclamada tem promovido um ambiente de diálogo construtivo, visando a construção de acordos coletivos que atendam aos interesses de todas as partes envolvidas. Requer-se, assim, o reconhecimento de que a Ebserh tem agido de acordo com os princípios da boa-fé objetiva, conforme estabelecido pelo artigo 422 do Código Civil e pela jurisprudência aplicável.

7.8 Princípio da separação dos poderes

O princípio da separação dos poderes, consagrado no artigo 2º da Constituição Federal de 1988, estabelece que são poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. Este princípio visa assegurar que cada poder exerça suas funções de forma autônoma, evitando a concentração de poder e promovendo o equilíbrio entre eles.

A doutrina clássica de Montesquieu, em sua obra "O Espírito das Leis", estabelece que a separação dos poderes é essencial para a prevenção do abuso de poder. No Brasil, essa premissa é fundamental para a manutenção do Estado Democrático de Direito.

No contexto da presente demanda, a Reclamante busca que o Poder Judiciário intervenha na composição e na condução das mesas de negociação coletiva entre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e as entidades sindicais.

A intervenção do Poder Judiciário em questões que envolvem a administração pública, especialmente em matérias que exigem discricionariedade e avaliação de conveniência e oportunidade, é limitada pelo princípio da separação dos poderes. O artigo 2º da Constituição Federal veda a interferência do Judiciário em atos administrativos discricionários, salvo em casos de ilegalidade ou violação de direitos fundamentais.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem reiteradamente decidido que o Poder Judiciário não pode substituir a administração pública em suas decisões discricionárias, ressaltando que a função administrativa deve ser exercida com autonomia, respeitando os limites impostos pela legalidade e pela moralidade administrativa, sem a interferência indevida do Judiciário.

A Ebserh, como empresa pública vinculada ao Ministério da Educação, possui autonomia administrativa para conduzir suas negociações coletivas de trabalho. A decisão sobre a composição das mesas de negociação e a inclusão de diversas entidades sindicais são atos administrativos que envolvem a discricionariedade da gestão da Ebserh. A interferência judicial nesses atos poderia comprometer a autonomia administrativa da empresa, indo de encontro ao princípio da separação dos poderes e aos preceitos da Convenção nº 87 da OIT.

Portanto, a tentativa da Reclamante de obter uma intervenção judicial para modificar a composição das mesas de negociação coletiva representa uma indevida interferência em atos administrativos discricionários da Ebserh. Tal interferência viola o princípio da separação dos poderes, que visa garantir que cada poder exerça suas funções de forma independente e harmônica, bem como os preceitos da Convenção nº 87 da OIT, que protege a autonomia das entidades sindicais.

Requer-se, assim, o reconhecimento da improcedência do pedido da reclamante, garantindo-se à reclamada a autonomia necessária para conduzir suas negociações coletivas de trabalho, conforme os princípios constitucionais e a legislação vigente.

7.9 Impacto técnico e operacional

A gestão eficiente e a operacionalidade da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) são diretamente influenciadas pela forma como as negociações coletivas e a

representatividade sindical são conduzidas. Este tópico detalha o impacto técnico e operacional da exclusão de entidades sindicais das negociações coletivas, especialmente a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal / Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (CONDSEF/FENADSEF), e como essa exclusão pode afetar a administração, a coesão e a eficácia das operações da Ebserh.

Desde sua criação, a Ebserh promove um ambiente de negociação coletiva inclusivo, assegurando a participação de diversas entidades sindicais representativas dos seus empregados.

Como já tautologicamente comprovado nos tópicos anteriores, a representatividade plural nas negociações coletivas é fundamental para assegurar que todas as categorias profissionais tenham seus interesses adequadamente representados. A diversidade de representação permite que as especificidades de cada grupo de trabalhadores sejam consideradas, resultando em acordos coletivos mais justos e equilibrados. A exclusão de entidades pode comprometer a representatividade e a legitimidade dos acordos firmados, gerando insatisfação entre os trabalhadores e potencialmente afetando a coesão interna da empresa.

A exclusão de entidades sindicais das negociações coletivas pode ter um impacto significativo na administração e nas operações da Ebserh. Os principais impactos incluem:

- A exclusão de entidades representativas pode levar a uma percepção de falta de legitimidade nos acordos coletivos, comprometendo a confiança dos trabalhadores na administração da Ebserh;
- A representatividade ampla assegura que todas as vozes sejam ouvidas e que os acordos reflitam as necessidades de todos os trabalhadores;
- A exclusão de entidades sindicais pode gerar insatisfação entre os trabalhadores, resultando em um aumento de conflitos internos e greves, afetando negativamente a prestação de serviços hospitalares;
- A participação ativa de entidades tem historicamente contribuído para a mitigação de

CONTESTAÇÃO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROMOVIDA PELO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA DETERMINAR ABERTURA
DE CAT FORA DO PRAZO LEGAL AOS EMPREGADOS QUE TESTARAM
POSITIVO PARA COVID-19 DURANTE A PANDEMIA

conflitos e para a promoção de um ambiente de trabalho mais harmonioso;

- A insatisfação dos trabalhadores pode levar a uma diminuição da produtividade e da qualidade dos serviços prestados, afetando diretamente a eficiência operacional da Ebserh;
- A inclusão de diversas entidades sindicais nas negociações coletivas tem contribuído para a implementação de políticas e práticas que promovem a motivação e o engajamento dos empregados;
- A exclusão de entidades sindicais pode resultar em ações judiciais e administrativas, gerando custos adicionais e desgaste institucional;
- A jurisprudência trabalhista brasileira apoia a necessidade de representatividade ampla nas negociações coletivas, e a não observância desse princípio pode levar a decisões desfavoráveis à Ebserh em eventuais litígios.

A participação ativa de entidades sindicais nas negociações coletivas tem historicamente gerado resultados positivos para a Ebserh, incluindo:

- A inclusão de múltiplas entidades sindicais nas negociações permitiu a implementação de melhorias significativas nas condições de trabalho, beneficiando diretamente os trabalhadores e aumentando a eficiência operacional;
- As negociações coletivas resultaram na adoção de políticas inclusivas e práticas de gestão que promovem a diversidade e a igualdade de oportunidades, refletindo positivamente na imagem institucional da Ebserh;
- A representatividade ampla nas negociações coletivas contribuiu para o fortalecimento da cultura organizacional,

promovendo valores como a cooperação, o respeito e a transparência.

O impacto técnico e operacional da exclusão de entidades sindicais das negociações coletivas é substancial, afetando a representatividade, a legitimidade, a eficiência operacional e a coesão interna da Ebserh. A participação ativa de entidades sindicais é essencial para assegurar que as negociações coletivas sejam conduzidas de maneira justa, equitativa e eficaz, refletindo as necessidades e expectativas de todos os trabalhadores. Requer-se, portanto, o reconhecimento da importância da representatividade plural nas negociações coletivas e a manutenção da participação de todas as entidades sindicais relevantes, em conformidade com os princípios constitucionais, a legislação vigente e a jurisprudência aplicável.

8 PEDIDOS E REQUERIMENTOS

Ante todo o exposto, requer:

- a)** O acatamento das preliminares arguidas, conforme fundamentação apresentada, especialmente quanto à tempestividade, ausência de trânsito em julgado da decisão mencionada pela Reclamante, inadequação da via eleita e carência de ação por falta de interesse de agir;
- b)** O reconhecimento expresso das prerrogativas processuais de Fazenda Pública à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH, conforme fundamentação exposta e precedentes jurisprudenciais apresentados;
- c)** O chamamento ao processo das demais entidades sindicais representativas dos empregados da Ebserh, conforme fundamentação e com base nos princípios da ampla defesa e do contraditório;
- d)** No mérito, caso não acolhidas as preliminares extintivas, requer a IMPROCEDÊNCIA TOTAL dos pleitos em relação à Ebserh, uma vez que a composição das mesas de negociação segue o regimento pactuado entre todas as entidades sindicais, conforme amplamente discutido e acordado;
- e)** A condenação da reclamante ao pagamento das custas processuais e honorários advocatícios, bem como a condenação por litigância de má-fé, ao insistir na exclusão de entidades que representam

CONTESTAÇÃO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROMOVIDA PELO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA DETERMINAR ABERTURA
DE CAT FORA DO PRAZO LEGAL AOS EMPREGADOS QUE TESTARAM
POSITIVO PARA COVID-19 DURANTE A PANDEMIA

legitimamente os empregados da reclamada, sem que haja decisão judicial definitiva a esse respeito;

f) A produção de todas as provas em direito admitidas, em especial a documental que ora se anexa, depoimento testemunhal, entre outras que se fizerem necessárias no decorrer da instrução processual;

g) Pleiteia-se, por fim, que todas as questões federais e constitucionais suscitadas sejam devidamente enfrentadas.