

## CONTESTAÇÃO EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DESVIO DA FUNÇÃO DE CHEFE DE SETOR PARA CHEFE DE DIVISÃO<sup>1</sup>

Larissa Rafaella Maia da Escóssia<sup>2</sup>

### Resumo da contestação

Preliminares	- Prerrogativas de Fazenda Pública - Impugnação à justiça gratuita
Mérito	- Diferença salarial – impossibilidade de equiparação com cargo de chefia de divisão de gestão de pessoas;

## 1 DO CONTEXTO FÁTICO

A parte reclamante ingressou em juízo com a presente Ação Trabalhista pleiteando diferenças salariais em razão do desvio da função de Chefe de Setor para Chefe de Divisão, com incidência de reflexos no RSR, 13º salário, férias + 1/3, gratificação natalina e FGTS + 40%.

A parte reclamante alega que o pleito decorre da diferença salarial pelo desvio de função. Menciona que a função de chefe do setor de gestão de pessoas no seu HUF em outros hospitais corresponde a função de divisão de gestão de pessoas, razão pela qual pleiteia a referida diferença salarial.

Os pleitos da reclamante não merecem guarida porquanto o HUF em que a reclamante labora possui um estrutura organizacional diferenciada, possui plano de cargo e carreira e o acesso a função gratificada que pleiteia a referida diferença salarial é por processo seletivo, conforme se demonstrará detidamente nos próximos tópicos.

<sup>1</sup> Peça processual emitida no processo judicial n.º 0000613-18.2023.5.05.0012, em versão adaptada para publicação.

<sup>2</sup> Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, pelo Instituto Damásio de Ensino; Advogada da Ebserh. [larissa.escossia@ebserh.gov.br](mailto:larissa.escossia@ebserh.gov.br)

## **2 DA CONCESSÃO DE PRERROGATIVAS DE FAZENDA PÚBLICA**

A Ebserh é uma empresa pública federal, vinculado ao Ministério da Educação, autorizada a ser criada por lei, com capital social integralmente sob a propriedade da União, tendo por finalidade a prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, conforme se depreende dos artigos 1º, 2º e 3º da Lei Federal n. 12.550/2011.

Além disso, a Ebserh foi criada para reestruturar e revitalizar os Hospitais Universitários Federais, integrados ao Sistema único de Saúde (SUS), pertencentes ao Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais – REHUF, instituído pelo Decreto Federal n. 7.082/2010.

Diante disso, a Ebserh presta os serviços relacionados às suas competências mediante contrato de gestão especial gratuita com as instituições federais de ensino ou instituições congêneres.

A Lei Federal n. 12.550/2011 estabelece que os recursos da Ebserh são oriundos de dotações consignadas do orçamento da União, bem como o lucro líquido é reinvestido para atendimento de seu objeto social de prestação de serviços gratuitos de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade.

Portanto, não existe qualquer exploração de atividade econômica pela empresa pública federal Ebserh, a qual promove a assistência médico-hospitalar ligada ao SUS, atividade precípua a do Estado e de natureza não concorrencial.

Em julgamento realizado na data de 20/03/2023 no plenário do E. TST, nos termos do art. 72 do RITST, concernente a Recurso de Embargos interposto pelo Sindicato dos Médicos do Estado da Paraíba (PROCESSO Nº TST - E-RR - 252- 19.2017.5.13.0002), o qual objetivava o afastamento da aplicação das prerrogativas da Fazenda Pública à Ebserh, sobretudo no que tange à isenção de custas e depósito recursal, a Corte Superior Trabalhista, por dezoito votos a quatro, negou provimento à pretensão do Sindicato.

Ante todo o exposto, e considerando o acórdão oriundo do Plenário do C. TST nos autos do PROCESSO Nº TST - E-RR - 252- 19.2017.5.13.0002, requer a aplicação, à Ebserh, das prerrogativas

inerentes à Fazenda Pública, sendo a ela aplicada o art. 183 do CPC/2015 que estabelece prazo em dobro para a Fazenda Pública em todas as suas manifestações processuais, isenção do pagamento de custas e execução nos termos do art. 100 da CF/88.

### **3 DA IMPUGNAÇÃO AO PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA**

A parte reclamante pleiteia a concessão do benefício da justiça gratuita, alegando que possui o direito com base no art. 2º, parágrafo único, no art. 4º, § 1º, ambos da Lei nº 1.060/50, bem como em razão da inconstitucionalidade dos dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017.

O contrato da parte reclamante é regido pela CLT que dispõe que somente é facultado aos juízes conceder o benefício da justiça gratuita, a requerimento ou de ofício, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme preconiza o art. 790, § 3º, da CLT.

**In casu**, verifica-se que, conforme comprovante de rendimento anexado aos autos, a parte Reclamante recebe uma renda mensal bruta acima de 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

Por tais razões, não restando comprovada a insuficiência de recursos pela Reclamante, e nos termos do art. 790 da CLT, pleiteia-se o indeferimento do benefício da justiça gratuita.

## **4 MÉRITO**

### **4.1 Da estrutura organizacional da Maternidade-Escola**

Para um melhor compressão acerca dos pedidos da reclamante, elucidaremos um resumo sobre a estrutura organizacional da reclamada.

A primeira maternidade-escola construída no Brasil foi arquitetada em 1879. No Brasil, a Maternidade é pioneira no desenvolvimento de pesquisas na área de obstetrícia e abrigou, nas décadas de 1950 e 1960, o primeiro Centro de Reprodução Humana do Brasil.

A Ebserh foi criada para reestruturar e revitalizar os Hospitais Universitários Federais, integrados ao Sistema único de Saúde (SUS), pertencentes ao Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais

## CONTESTAÇÃO EM RECLAMAÇÃO TABALHISTA - DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DESVIO DA FUNÇÃO DE CHEFE DE SETOR PARA CHEFE DE DIVISÃO

Universitários Federais – REHUF, em 2010.

Considerando a necessidade de padronização dos hospitais da Rede, em 2018 a Vice-Presidência realizou estudos visando a definição de uma classificação para os hospitais da Rede Ebserh com base em critérios quantitativos. Naquele momento foi estabelecida uma tabela composta por 4 Tipos Hospitalares (Tipo I, II, III e IV), sendo os HUFs do Tipo I os mais robustos e os HUFs do Tipo IV os menores.

O modelo de estrutura organizacional para os hospitais se desdobra em três estruturas distintas, segundo porte do hospital: pequeno (menor que 200 leitos); médio (de 200 a 399 leitos); grande (igual ou maior que 400 leitos); e hospital especializado ou maternidade.

Cumprе ressaltar que cabe à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest/ME) a autorização do quadro de Funções Gratificadas (FG) e Cargos em Comissão (CC) relativos à Administração Central e aos Hospitais da Rede Ebserh.

Em 2021, após a aprovação de alteração dos quadros mencionados, pela Sest/ME, essa proposta foi deliberada pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, sendo aprovada por estes colegiados.

Na oportunidade, o papel das áreas foi revisto e a orientação sobre os papéis das áreas padronizadas foi definido a partir do documento com os processos associados à estrutura organizacional atualizado, essencial para entendimento da nova estrutura organizacional.

Ocorre que a estrutura organizacional da maternidade-escola foi padronizada conforme o modelo aprovado a partir da publicação da Portaria-SEI VP nº 04, de 18 de janeiro de 2023, alcançando efeitos práticos do ponto de vista de ocupação de função gratificada apenas com a publicação da Portaria DGP nº 1231, de 18 de maio de 2023, que apostilou os cargos e funções da referida unidade hospitalar e por consequência criou a função de Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas e extinguiu a função de Chefe de Setor de Gestão de Pessoas.

A partir do apostilamento, em 01/06/2023, foi criada a divisão de gestão de pessoas.

Quando da criação da divisão foi realizado processo seletivo para o cargo, inclusive, a reclamante concorreu ao cargo e não obteve êxito na aprovação.

Neste sentido, considerando a estrutura organizacional dos

HUFs vimos que o pleito da reclamante se torna duvidoso. Continuamos.

#### **4.2 Da impossibilidade de diferenças salariais por desvio de função**

A parte reclamante pleiteia diferença salarial por desvio de função do cargo de chefe do setor de gestão de pessoas para o cargo de chefe de divisão de gestão de pessoas.

Conforme visto detalhadamente na estrutura da Maternidade-Escola, até 06/2023 não existia Divisão de Gestão de Pessoas em razão de ser um hospital de pequeno porte.

No que pertence ao desvio de função com relação a outros hospitais, razão também não assiste à reclamante porquanto são estruturas organizações completamente diferentes.

Esclarece-se que na Maternidade-escola só possuía o setor de gestão de pessoas e não divisão de gestão de pessoas em razão do porte e especialidade.

Vejamos atribuições da DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS:

- I. Cumprir e fazer cumprir a legislação pertinente à administração de pessoal, orientando e divulgando os procedimentos referentes aos deveres e direitos dos servidores, empregados e integrantes da força de trabalho;
- II. Gerenciar as informações junto ao Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) do Governo Federal e ao Sistema de Gestão de Pessoas da EBSEH;
- III. Coordenar, organizar, acompanhar e executar os procedimentos relativos ao cadastro funcional de servidores e empregados e ao pagamento de remuneração e vantagens da força de trabalho;
- IV. Conceder adicional de insalubridade e periculosidade, mediante laudo emitido pelo médico do trabalho e análise dos requisitos estabelecidos pelas normas legais e infralegais pertinentes;

CONTESTAÇÃO EM RECLAMAÇÃO TABALHISTA - DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DESVIO DA FUNÇÃO DE CHEFE DE SETOR PARA CHEFE DE DIVISÃO

V. Manter atualizados os arquivos, registros e assentamentos funcionais dos servidores, empregados e demais integrantes da força de trabalho, assegurando a guarda e conservação da documentação funcional pelos prazos estabelecidos em Lei, bem como fornecer declarações, certidões e cópias de documentos sempre que solicitados pelo servidor, empregado, ou autoridade competente;

VI. Administrar e manter atualizado o quadro de lotação e exercício dos servidores e empregados, por Unidade e Subunidade, subsidiando a Diretoria de Gestão de Pessoas na administração e no planejamento da força de trabalho do respectivo hospital;

VII. Planejar, elaborar, acompanhar e controlar a escala anual de férias, as escalas de plantão e a frequência dos servidores e empregados;

VIII. Prestar informações e fornecer dados, com vista a subsidiar a elaboração da proposta de orçamento de pessoal;

IX. Conceder, respeitadas as normas legais, instruindo e mantendo os processos relativos a esses procedimentos à disposição da Diretoria de Gestão de Pessoas e dos órgãos de Auditoria:

- a. afastamentos;
- b. b. licenças;
- c. c. acumulação de cargos;
- d. d. progressão funcional;

X. Instruir processos referentes aos recursos de processos administrativos;

XI. Instruir processos referentes aos casos de remoção e requisição de empregados determinados pela sede da empresa;

XII. Instruir processos, elaborar os respectivos atos e procedimentos, sempre que procedentes, nos termos da legislação vigente, mantendo-os à disposição da Diretoria de Gestão de Pessoas e dos órgãos de Auditoria, com relação a:

- a. cessão, remoção, requisição ou exoneração de servidores;

b. solicitação de ajuda de custo, transporte de mobiliário ou transporte de servidores e dependentes;

XIII. Instruir processos, elaborar os respectivos atos e encaminhar à Diretoria de Gestão de Pessoas, com relação a:

- a. nomeação para cargos em comissão;
- b. atribuição de função gratificada;
- c. contratação e demissão de empregados;
- d. decisões judiciais decorrentes de ações que envolvam empregados;

XIV. Emitir parecer prévio em relação ao assunto nos processos citados na alínea XIII, sendo anexadas todas as informações e documentos necessários para subsidiar o parecer da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como minuta das portarias para assinatura da autoridade competente, quando necessário;

XV. Coordenar e executar o programa de estágios, de acordo com os critérios e regras estabelecidas em convênio ou contratos, bem como as normas definidas no Regulamento de Pessoal da EBSEH;

XVI. Celebrar acordo de cooperação técnica para os fins do Subsistema Integrado de Saúde do Servidor (Siass);

XVII. Subsidiar a Diretoria de Gestão de Pessoas na elaboração de planos, programas e metas de aperfeiçoamento e desenvolvimento de recursos humanos e implementá-los nas Unidades Organizacionais sob sua supervisão, após aprovação da mesma pela Diretoria de Gestão de Pessoas;

XVIII. Gerenciar e avaliar contratos e convênios celebrados com vista ao aperfeiçoamento e desenvolvimento de recursos humanos, após aprovação pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas da EBSEH;

CONTESTAÇÃO EM RECLAMAÇÃO TABALHISTA - DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DESVIO DA FUNÇÃO DE CHEFE DE SETOR PARA CHEFE DE DIVISÃO

XIX. Executar o sistema de avaliação de desempenho individual dos servidores e empregados, para fins de progressão funcionária;  
XX. Realizar as avaliações de período de experiência dos empregados e encaminhar os resultados à Diretoria de Gestão de Pessoas;  
XXI. Adotar medidas e procedimentos necessários à proteção e promoção da saúde dos empregados e servidores;  
XXII. Coordenar e implementar programas de melhoria da qualidade de vida no trabalho, em consonância com o programa estabelecido pela Diretoria de Gestão de Pessoas; e  
XXIII. Submeter à unidade jurídica o exame prévio dos atos relativos ao direito de pessoal que implicarem em risco jurídico para a instituição.

Além disso, para ingresso nas referidas funções gratificadas são realizados processos seletivos, tendo os seguintes critérios para avaliação:

**CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE CURRÍCULOS PARA FUNÇÕES GRATIFICADAS**

**CARGO: CHEFE DE DIVISÃO - ÁREA ADMINISTRATIVA**

	<b>10 Pontos</b>	<b>20 Pontos</b>	<b>30 Pontos</b>
<b>Formação superior completa</b>	1 formação	2 formações	+ de 2 formações
<b>Experiência em Gestão em Hospital Universitário (HU)</b>	1 ano de experiência	2 a 3 anos de experiência	4 anos de experiência
<b>Experiência em Gestão compatível com o cargo ocupado</b>	2 anos de experiência	4 anos de experiência	6 anos de experiência
<b>Curso de Formação em Liderança de Equipe</b>	Não possui	Possui	+ de 1 curso de formação
<b>Experiência mínima comprovada em liderança de equipe</b>	2 anos de experiência	2 a 3 anos de experiência	4 anos de experiência
<b>Curso de Formação em Planejamento e Organização, voltada para a área de atuação</b>	Não possui	Possui	+ de 1 curso de formação
<b>Curso de Formação em Desenvolvimento de Pessoas</b>	Não possui	Possui	+ de 1 curso de formação

Desta forma, tendo a parte reclamante conhecimento da diferença das divisões, setores e estruturas organizacionais da maternidade-escola, com a nova estrutura organizacional instalada em 06/2023 em que apostila novos cargos de função gratificadas, candidatou-se a chefe da divisão de gestão de pessoas, ficando em 2º lugar na posição.

Ainda, a Ebserh possui plano de cargos e salários que define o ingresso em cada setor, divisão, gerências, regulando salários, funções.

Desta forma, não há que se falar em desvio de função, uma vez que a unidade que a reclamante labora, maternidade-escola, não possuía a Chefia de Divisão de Gestão de Pessoas em virtude de sua estrutura organizacional, não havendo que se falar em desvio de função com indicação de outras estruturas organizacionais.

## **5 DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

À vista do exposto, a Reclamada requer:

- a) Equiparação à Fazenda Pública, por força da decisão do Pleno do TST no Incidente no Uniformização de Jurisprudência nº 0000287.17.2017.5.19.0000, visto que se Trata de decisão superior vinculativa, na forma do art. 15, I, "e", da Instrução Normativa 39/2016 do TST;
- b) Seja indeferido os benefícios da justiça gratuita, considerando que a parte reclamante recebe valor superior à 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme preconiza o art. 790, § 3º, da CLT.
- c) Sejam julgados improcedentes os pedidos formulados pela parte Reclamante (art. 487, inciso I, do CPC), com a sua condenação ao pagamento do ônus de sucumbência, inclusive honorários advocatícios; Protesta provar o alegado por todos os meios de provas admitidos em direito, especialmente a oitiva de testemunhas em audiência.

Termos em que,  
Espera-se deferimento.