



EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES  
SCS Quadra 9, Edifício Parque Cidade Corporate, Torre C, 1º ao 3º andares - Bairro Asa Sul  
Brasília-DF, CEP 70308-200  
(61) 3255-8900 - <http://www.ebserh.gov.br>

Ofício-Circular - SEI nº 10/2022/SERET/CDP/DGP-EBSERH

Brasília, 08 de março de 2022.

À

Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF

Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – FENADSEF

Federação Nacional dos Enfermeiros – FNE

Federação Nacional dos Médicos – FENAM

Federação Nacional dos Farmacêuticos – FENAFAR

Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS

Assunto: **Proposta Ebserh - ACT 2020/2023**

Senhores(as),

1. Dando continuidade às negociações do Acordo Coletivo de Trabalho, cujas tratativas tramitam perante o Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos autos do Dissídio Coletivo de Greve nº TST-DCG-1000761-57.2021.5.00.0000, vimos apresentar uma nova proposta para o ACT 2020/2023 (*março/2020 a fevereiro/2023*), nos seguintes termos e condições:

*i. Reajuste de **20%** (vinte por cento) para os ocupantes dos cargos de **Assistente Administrativo e Técnico** (todas as especialidades) e de **13%** (treze por cento) para os **demais cargos** sobre a tabela salarial vigente, a ser aplicado a partir de março/2022, sem retroatividade;*

*ii. Mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade, do salário-base para o salário mínimo, a partir de março/2022, com **destinação de 100% dos recursos oriundos dessa mudança para a implementação de Parcela Fixa de Natureza Indenizatória (PFNI)**, não reajustável, para os empregados que terão a base de cálculo alterada, ou seja, para os empregados admitidos até 31 de julho de 2019 e que recebem o adicional de insalubridade sobre o salário-base;*

*iii. Alteração da redação das cláusulas 2ª, 4ª, 12ª, 13ª, 14ª, 17ª e 27ª, conforme pactuado na Mesa (Anexo I);*

*iv. Manutenção de todas as demais cláusulas sociais do ACT vigente; e*

*v. Vigência de 3 anos (mar/2020 a fev/2023).*

2. Quanto ao reajuste proposto pela empresa, esse foi o índice autorizado pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério da Economia (SEST/ME). Como é de conhecimento geral, a Ebserh é uma empresa estatal 100% dependente da União, ou seja, não gera receita. Logo, qualquer tipo de reajuste depende de autorização da SEST/ME. Entretanto, a proposta apresentada é muito vantajosa, dadas as condições, e a necessidade de correção salarial das carreiras de nível médio e técnico.
3. Ao contrário do que vem sendo definido, a retroatividade do reajuste não é possível devido às disposições contidas no art. 8º, I, da Lei Complementar nº 173/2020 (LC nº 173/2020), que vedou a concessão de qualquer vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares nos períodos abarcados pelos ACTs 2020/2021 e 2021/2022. A LC nº 173/2020, que recentemente foi declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), estabeleceu o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus e alterou a Lei de Responsabilidade Fiscal.
4. Do mesmo modo, os benefícios também não podem ser reajustados. O art. 120 da Lei nº 14.194, de 20 de agosto de 2021 - Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2022, veda a concessão de reajuste dos benefícios no exercício de 2022. A LDO de 2020 e de 2021 também dispunham da mesma vedação nos seus respectivos exercícios.
5. No que concerne à PFNI, esta terá caráter permanente, ou seja, será paga enquanto durar o vínculo do empregado com a Ebserh, mesmo que após a concessão do benefício, este seja lotado em local considerado salubre. Além disso, a PFNI será composta por 100% dos recursos oriundos da mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade, o que assegura a manutenção dos valores nominais recebidos atualmente a título de adicional de insalubridade.
6. Para exemplificar a mudança, um empregado que atualmente recebe R\$ 7 mil e tem 20% de insalubridade sobre o salário-base, ou seja, R\$ 1.400, passaria a ter um percentual de 20% de insalubridade sobre o salário mínimo, ou seja R\$ 242,40 mais R\$ 1.157,60 de Parcela Fixa de Natureza Indenizatória não reajustável, totalizando os mesmos R\$ 1.400 recebidos anteriormente. Além disso, ele fará jus ao reajuste de 20% ou de 13%, a depender do cargo que ocupa, sobre o salário base, como todos os demais empregados. E ainda permanecerá com os R\$1.157,60 referentes à PFNI, enquanto estiver na empresa, mesmo que deixe de atuar em local considerado insalubre.
7. Contudo, o reajuste e a PFNI previstos nesta proposta só poderão ser implementados mediante aceitação da mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade do salário-base para o salário mínimo, pois se trata de contrapartida à mudança da base de cálculo do adicional de insalubridade.
8. Frisa-se que a concessão do reajuste e da PFNI é fruto de muito esforço da gestão da empresa e só é possível devido ao fim da vigência da Lei Complementar nº 173/2020, que vedava a concessão de qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração, até o dia 31 de dezembro de 2021.
9. Destaca-se ademais que, com essa proposta, a empresa visa reduzir a diferença salarial existente entre as carreiras de nível médio e de nível superior, um pleito recorrente dos ocupantes dos cargos de nível médio e técnico, reconhecido pela gestão da empresa.
10. A Ebserh reitera a importância do momento de negociação, que ainda permite oferecer alguma medida de compensação para os empregados com a mudança proposta, com entendimento de que tal possibilidade se esgota no futuro próximo, tendo em vista decisões judiciais recentes e manifestações de órgãos de controle.

Atenciosamente,

*(Assinado eletronicamente)*

**RODRIGO AUGUSTO BARBOSA**  
Diretor de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Augusto Barbosa, Diretor(a)**, em 10/03/2022, às 17:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site



[https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **20031778** e o código CRC **1E747788**.

**Referência:** Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23477.003700/2022-79

SEI nº  
20031778

**NOVA REDAÇÃO DAS CLÁUSULAS 2ª, 4ª, 12ª, 13ª, 14ª E 17ª e 27ª, CONFORME PACTUADO NA MESA**

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebsersh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA</b></p> <p>O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) <b>Empregados Públicos</b>, com abrangência territorial em <b>AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RS, São Carlos/SP, SC, SE e TO</b>.</p>	<p><b>CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA</b></p> <p>O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) <b>Empregados Públicos</b>, com abrangência territorial em <b>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</b>.</p>

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebsersh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</b></p> <p>A EBSEERH antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, na folha de pagamento do mês de junho de cada ano ou a pedido do empregado, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano, nas seguintes situações:</p> <p><b>a)</b> por ocasião das férias iniciadas entre os meses de fevereiro a maio;</p> <p><b>b)</b> no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;</p> <p><b>c)</b> no caso de enfermidade grave.</p> <p>§ 1º 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.</p>	<p><b>CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</b></p> <p>A EBSEERH antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, na folha de pagamento do mês de junho de cada ano ou a pedido do empregado, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano, nas seguintes situações:</p> <p><b>a)</b> por ocasião das férias iniciadas entre os meses de <b>janeiro a junho</b>;</p> <p><b>b)</b> no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;</p> <p><b>c)</b> no caso de enfermidade grave.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> 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.</p>

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebserh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS</b></p> <p>As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa. (incluído pelo Aditivo ao ACT 2018/2019)</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS</b></p> <p>As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa. (incluído pelo Aditivo ao ACT 2018/2019)</p> <p>§ 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.</p>

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebserh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA</b></p> <p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p><b>I</b> – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias.</p> <p><b>II</b> – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p><b>III</b> – 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.</p> <p><b>IV</b> – 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.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> Para as categorias assistenciais e médica os intervalos intrajornadas serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p> <p><b>§ 3º</b> 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.</p> <p><b>§ 4º</b> 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.</p> <p><b>§ 5º</b> Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da Cláusula Décima Primeira será garantido o intervalo dentro da jornada.</p> <p><b>§ 6º</b> 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.</p> <p><b>§ 7º</b> O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos,</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA</b></p> <p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p><b>I</b> – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias.</p> <p><b>II</b> – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p><b>III</b> – 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.</p> <p><b>IV</b> – 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.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> 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.</p> <p><b>§ 3º</b> 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.</p> <p><b>§ 4º</b> 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.</p> <p><b>§ 5º</b> Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da Cláusula Décima Primeira será garantido o intervalo dentro da jornada.</p> <p><b>§ 6º</b> 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.</p> <p><b>§ 7º</b> O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos,</p>

tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.	tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.
---	---

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebserh ACT 2022/2023
<b>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</b>  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.	<b>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</b>  A EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.  <b>Parágrafo único.</b> O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em qualquer outro dia do mesmo mês.

Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebserh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS</b></p> <p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação e alteração com antecedência de 60 (sessenta) dias.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias corridos.</p> <p><b>a)</b> deverá ser observado o prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.</p> <p><b>§ 3º</b> O pagamento das férias obedecerá ao calendário de pagamento e as diretrizes de do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE).</p> <p><b>§ 4º</b> Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.</p> <p><b>§ 5º</b> É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.</p> <p><b>§ 6º</b> Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS</b></p> <p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação e alteração com antecedência de 60 (sessenta) dias.</p> <p><b>§ 1º</b> 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.</p> <p><b>§ 2º</b> 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.</p> <p><b>a)</b> O abono pecuniário deverá, obrigatoriamente, ser requerido no prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.</p> <p><b>b)</b> Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias corridos.</p> <p><b>§ 3º</b> O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos no <i>Caput</i>.</p> <p><b>§ 4º</b> Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.</p> <p><b>§ 5º</b> É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.</p> <p><b>§ 6º</b> Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.</p> <p><b>§ 7º</b> 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 <i>caput</i>.</p> <p><b>8º</b> A restituição do adiantamento de férias será realizada em 2 (duas) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.</p>



Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020	Proposta Ebserh ACT 2022/2023
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DO PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS</b></p> <p>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 EBSEH, qual seja, a Resolução nº 008/2012 da Diretoria Executiva da EBSEH, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.</p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DO PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS</b></p> <p>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 EBSEH, qual seja, a <b>Resolução nº 423, de 03 de maio de 2021</b>, da Diretoria Executiva da EBSEH, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.</p>