



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO  
33ª Vara do Trabalho de Salvador  
ACP 0000391-31.2016.5.05.0033  
AUTOR: SINDICATO DOS TRA DO SERVICO PUBLICO FED NO EST DA  
BA  
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS HOSPITALARES - EBSERH

### SENTENÇA

-

#### **I - RELATÓRIO.**

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO ESTADO DA BAHIA, qualificado na exordial, ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH, também devidamente qualificada, postulando, com fundamentos de fato e de direito, os pedidos constantes da inicial. Valor da causa para efeito de alçada fixado em R\$30.000,00.

Primeira proposta conciliatória infrutífera.

A parte reclamada apresentou contestação escrita, impugnando os fatos narrados pela parte autora.

Designada audiência de instrução, à qual compareceram as partes. Não foi produzida prova oral.

A instrução processual restou encerrada, sem outras provas.

Razões finais oportunizadas. Sem êxito a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

Decido.

#### **II- FUNDAMENTAÇÃO.**

##### **DIREITO INTERTEMPORAL**

A presente ação trabalhista foi proposta antes da vigência da Lei 13.467/2017, designada como "Reforma Trabalhista". Assim, cumpre analisar os eventuais efeitos da nova legislação aos processos em curso, especificamente quanto às normas relativas aos honorários periciais, sucumbenciais e às custas processuais.

Em sede de direito processual, os artigos 14 e 1.046 do CPC/2015 preveem a aplicação imediata das novas regras processuais aos processos em curso. Dispõe o referido art. 14: *"A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada"*.

Entretanto, destaco que as normas relativas aos honorários advocatícios não são puramente processuais, pois possuem natureza híbrida. Afinal, embora sejam tratadas como regra de processo no CPC e na CLT, tais normas, efetivamente, regulam as condições nas quais surge e pode ser adquirido um bem da vida. Esse direito nasce da relação processual, mas não é um direito processual, é um direito material.

Assim, por se tratarem de normas híbridas e por implicarem grave sobrecarga financeira para as partes, não prevista na ocasião do ajuizamento da ação, as novas regras devem incidir somente em relação aos processos ajuizados a partir de 11 de novembro de 2017. O mesmo raciocínio é válido para as normas relativas à concessão do benefício da justiça gratuita e aos honorários periciais, pois, em ambos os casos, têm-se direitos materiais que se originam nas relações processuais.

Ainda que assim não o fosse, saliento que aplicar as novas regras processuais da Reforma Trabalhista aos feitos já instruídos antes de 11.11.2017 configuraria ofensa direta ao devido processual legal substancial (inciso LV do art. 5º da CRFB) e colidiria com o regramento previsto nos artigos 9 e 10 do CPC/2015. Afinal, violaria o princípio da não-surpresa, vez que o feito transcorreu sob a égide das regras processuais anteriores à Reforma.

Quando apresentaram a petição inicial e a contestação, a parte autora e a parte ré o fizeram com base na sistemática até então vigente no âmbito da Justiça do trabalho, que exigia, para o cabimento de honorários advocatícios, o preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 14 a 16 da Lei n. 5.584/70 e na súmula 219, I, do TST. Ora, mesmo com fulcro na Teoria do Isolamento dos Atos Processuais, tenho que o ato processual que atrai a incidência do instituto é a provocação do Poder Judiciário, o que se faz a partir da petição inicial. Logo, não haveria espaço para aplicação de outro regramento, a não ser aquele vigente à época do protocolo da petição.

Destaco, por oportuno, que não há falar em aplicação do quanto decidido pelo STJ no REsp 1.465.535/SP, no sentido de que o marco apto a resolver a questão da eficácia da lei no tempo com relação aos honorários advocatícios seria a data da prolação da sentença de primeiro grau, pois, no caso do referido julgamento, o STJ tratou de uma situação na qual houve mera modificação da sistemática dos honorários advocatícios decorrentes da sucumbência, que já existiam no âmbito do CPC/73 e foram apenas alterados pelo CPC/2015.

Afinal, a realidade que existia anteriormente já deixava as partes cientes que, quando da provocação do Poder Judiciário, mesmo antes do CPC/2015, a mera sucumbência geraria a despesa relativa aos honorários advocatícios devidos ao advogado da parte contrária (arts. 20 e 21 do CPC/73).

Diferentemente, antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, quando ajuizou a reclamação trabalhista, a parte o fez ciente de que somente seria condenada ao pagamento de honorários advocatícios caso a parte contrária estivesse assistida pelo Sindicato da categoria e fosse beneficiária da assistência judiciária gratuita. Assim, a condenação, no presente processo, ao pagamento de honorários sucumbenciais importaria decisão surpresa, violando frontalmente o artigo 10 do CPC/2015 e o artigo 5º, incisos XXXV e LV, da CB/88.

Pelo exposto, com base na observância às regras acima citadas, às garantias constitucionais, à estabilidade e à segurança jurídica, as regras relativas aos honorários periciais, aos honorários sucumbenciais e aos benefícios da justiça gratuita, previstas nos arts. 790, 790-B e 791-A, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, incidem somente em relação às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

## QUESTÕES PRELIMINARES CONSTANTES DA INICIAL RELACIONADAS À COMPETÊNCIA.

Na presente Ação Civil Pública, postulou, o sindicato autor, a declaração da licitude de acumulação de cargos públicos, desde que haja compatibilidade de horários; o reconhecimento da nulidade dos atos praticados pela reclamada concernentes à imposição de escolha entre o cargo dos candidatos convocados, após aprovação em concurso, ou o cargo já ocupado em instituição diversa, pois aludidos atos estariam embasados em parecer ilegal e sem força normativa; além da determinação de que a reclamada se abstenha de proceder à demissão dos demais empregados públicos já contratados, e atualmente no exercício de cargo público na reclamada, sob mesmo fundamento de incompatibilidade de carga horária embasada em parecer ilegal e sem força normativa.

Esclareço, de logo, que, na Justiça do Trabalho, a competência material é fixada com fulcro no pedido e na causa de pedir. Ademais, saliento que a competência territorial na Ação Civil Pública é fixada de acordo com a extensão do dano, nos moldes da Lei 7.347/85 e OJ 130 da SDI-II do C. TST.

Pois bem.

De logo, esclareço que, mesmo na fase pré-contratual, especificamente no caso dos candidatos aprovados e convocados por entes integrantes da administração, na hipótese de concurso público regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, como ocorre na presente ação, o C. TST entende ser da competência material desta Justiça Especializada o julgamento da lide, afastando, apenas e tão somente, as questões afetas ao edital e/ou à revisão de ato administrativo, conforme julgados abaixo:

*RECURSO DE REVISTA. ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECLAMADA. FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL (FASE). PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. Conforme a jurisprudência do TST, após a vigência da EC nº 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho abrange a relação de trabalho em suas diversas fases: pré-contratual, execução do contrato e rescisória ou pós-contratual. Julgados. No caso dos autos, a ação civil pública trata de fase pré-contratual, sendo competente a Justiça do Trabalho para decidir a lide. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR - 1561-43.2012.5.04.0021, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/05/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017).*

*COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONCURSO PÚBLICO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. NÃO CONHECIMENTO. No caso, a controvérsia gira em torno de questão referente à fase pré-contratual, envolvendo todas as fases do processo seletivo, quanto às regras do edital do concurso público, o qual é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Em que pese a jurisprudência venha se firmando no âmbito desta Corte Superior no sentido de reconhecer a competência da Justiça do Trabalho em casos similares, entendo que a discussão alusiva à legalidade dos critérios para contratação de candidatos aprovados em certame para emprego público, quando ainda não operada a respectiva convocação, tem natureza eminentemente administrativa, não se enquadrando, pois, às hipóteses previstas no artigo 114 da Constituição Federal, posto que ainda não configurada a típica relação de emprego. Por disciplina judiciária, contudo, me curvo ao entendimento desta colenda Corte no sentido da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação. Incidência do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR - 1134-91.2012.5.04.0103 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017.)*

*RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO PARQUET. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RETIFICAÇÃO DO EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO. ADEQUAÇÃO À LEGISLAÇÃO VIGENTE. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E ADMISSÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. ATO ADMINISTRATIVO. Cinge-se a controvérsia em torno da competência desta Justiça Especializada para o exame de questões relativas ao edital do concurso público para admissão pelo regime celetista no âmbito da Administração Pública Indireta. A discussão não se circunscreve à relação contratual preliminar ou a uma fase do certame, de forma a atrair a competência desta Justiça Especializada, porquanto a pretensão tem por objeto a revisão do ato administrativo (retificação do edital) que fixou os critérios de seleção do certame, ao argumento de que a legislação vigente não foi observada. Nesse passo, tendo em vista a natureza eminentemente administrativa da controvérsia, não há como afastar a competência da justiça comum para a apreciação da lide. Precedentes do STF. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST - RR - 11252-07.2015.5.15.0042, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 31/05/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017)*

No mesmo sentido já se posicionou o STF, conforme ementas abaixo:

*AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRECEDENTES. 1. É pacífico o entendimento, nas duas Turmas da Corte, de que compete à Justiça Laboral o julgamento das controvérsias nas quais se discutem questões afetas à fase pré-contratual relativas às pessoas jurídicas integrantes da administração indireta. 2. Agravo regimental não provido. 3. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC, pois não houve fixação prévia de honorários advocatícios na causa. (STF - RE 897093 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Segunda Turma, julgado em 17/11/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-276 DIVULG 30-11-2017 PUBLIC 01-12-2017) (grifos acrescidos)*

*AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO EM 12.9.2017. DIREITO ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO PARA CARGO DE ADVOGADO DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. DISCUSSÃO SOBRE OCORRÊNCIA DE PRETERIÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Nos termos da orientação firmada no STF, compete à Justiça do Trabalho dirimir as controvérsias instauradas entre pessoas jurídicas de direito privado integrantes da Administração indireta e seus empregados, cuja relação é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, compreendendo, inclusive, a fase pré-contratual. 2. Agravo regimental a que se nega provimento, com previsão de aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, CPC. (STF - ARE 1057996 AgR, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Segunda Turma, julgado em 27/10/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-264 DIVULG 21-11-2017 PUBLIC 22-11-2017) (grifos acrescidos)*

*DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONCURSO PÚBLICO. EMPRESA ESTATAL. NATUREZA ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM. EXAME PSICOTÉCNICO. PREVISÃO LEGAL. CRITÉRIOS OBJETIVOS. CARÁTER PROTELATÓRIO. 1. Compete à Justiça comum julgar causas sobre critérios para seleção de pessoal por concurso público em que é parte sociedade de economia mista, em razão de se tratar de ato de natureza administrativa. Precedentes. 2. O Supremo Tribunal Federal já decidiu pela imprescindibilidade de lei para dispor acerca da realização de exame psicotécnico em concurso público, bem como da observância de critérios objetivos (Súmula 686/STF, ratificada pela Súmula Vinculante 44), entendimento que também se aplica às empresas estatais. 3. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015,*

*uma vez que não é cabível condenação em honorários advocatícios (art. 25 da Lei nº 12.016/2009 e Súmula 512/STF). 4. Agravo interno a que se nega provimento." (RE 967863 AgR, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, julgado em 25/11/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-260 DIVULG 06-12-2016 PUBLIC 07-12-2016) (grifos acrescidos)*

Ademais, ressalto que o STF tem se posicionado no sentido de que compete à Justiça do Trabalho julgar os casos em que se discute questões relacionadas à fase pré-contratual, inclusive quanto à análise do conteúdo de editais de concursos públicos cuja relação a ser firmada, posteriormente, entre o ente e o trabalhador, baseia-se em normas celetistas, mas desde que não se busque questionar, em abstrato, os critérios de seleção estabelecidos no edital do concurso público. Em outras palavras, quando se visa impugnar o ato administrativo propriamente dito, ou seja, quando a discussão não se relaciona à fase pré-contratual havida entre o ente integrante da administração indireta e trabalhador aprovado em concurso público, mas, apenas e tão somente, à revisão do ato administrativo (a exemplo de retificação do edital que fixou os critérios de seleção do certame, sob o argumento de que a legislação vigente não foi observada), não haveria falar em competência desta Justiça Especializada, mas sim da Justiça Comum, tendo em vista a natureza eminentemente administrativa da controvérsia.

No presente caso, diante do quanto exposto na inicial, bem como considerando os limites do pedido e da causa de pedir, entendo que a controvérsia se relaciona, nitidamente, à fase pré-contratual, daqueles candidatos aprovados em concurso público e já convocados, bem como daqueles trabalhadores já em exercício (vide pedido "II", em cotejo com o pedido "V"). Neste passo, entendo que a matéria constante da inicial da presente Ação Civil Pública (causa de pedir e pedido) é afeta a esta Especializada, nos termos do art. 114, I a IX, da CF.

Com efeito, nada obstante a reclamada consubstancie-se em uma Empresa Pública Federal, instituída pela Lei 12.550/11, cujo estatuto encontra previsão no Decreto 7.661/2011, é incontroverso nos autos que o seu quadro de trabalhadores é composto, majoritariamente, por empregados contratados em regime celetista, após prévia aprovação em concurso público.

No particular, ressalto que podem manter vínculo com a reclamada: a) empregados, diretamente contratados por esta empresa pública, mediante prévia aprovação em concurso público, com edital prevendo que a relação entre o ente e o trabalhador será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho; b) empregados temporários, independente de concurso, também com vínculo empregatício, sob a égide da CLT; c) além de servidores cedidos, cujas normas aplicáveis não são celetistas, mas aquelas relacionadas ao vínculo com o ente público cedente. Neste sentido, transcrevo os artigos 7º, 10 e 11 da Lei 12.550/2011:

*Art. 7º No âmbito dos contratos previstos no art. 6º, os servidores titulares de cargo efetivo em exercício na instituição federal de ensino ou instituição congênere que exerçam atividades relacionadas ao objeto da EBSEH poderão ser a ela cedidos para a realização de atividades de assistência à saúde e administrativas.*

*§ 1º Ficam assegurados aos servidores referidos no caput os direitos e as vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem.*

*Art. 10. O regime de pessoal permanente da EBSEH será o da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e legislação complementar, condicionada a contratação à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as normas específicas editadas pelo Conselho de Administração.*

*Parágrafo único. Os editais de concursos públicos para o preenchimento de emprego no âmbito da EBSEH poderão estabelecer, como título, o cômputo do tempo de exercício em atividades correlatas às atribuições do respectivo emprego.*

*Art. 11. Fica a EBSE RH, para fins de sua implantação, autorizada a contratar, mediante processo seletivo simplificado, pessoal técnico e administrativo por tempo determinado.*

*§ 1º Os contratos temporários de emprego de que trata o caput somente poderão ser celebrados durante os 2 (dois) anos subsequentes à constituição da EBSE RH e, quando destinados ao cumprimento de contrato celebrado nos termos do art. 6º, nos primeiros 180 (cento e oitenta) dias de vigência dele.*

*§ 2º Os contratos temporários de emprego de que trata o caput poderão ser prorrogados uma única vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 5 (cinco) anos.*

Portanto, esclareço que somente poderiam ser objeto de apreciação, na presente demanda, as relações de nítido vínculo empregatício, com base nas normas celetistas, ainda que em fase pré-contratual.

Neste passo, ressalto que os limites da causa de pedir se relacionam, exclusivamente, aos empregados já contratados, sob o regime celetista, bem como aqueles candidatos convocados, após aprovação em concurso público cujas regras de contratação também se referem à CLT, sendo tal circunstância incontroversa nos autos.

Ademais, ainda que houvesse controvérsia, ressalto que sobre o tema já se pronunciou o TRT da 5ª Região, em sede do julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência n. 0000122-28.2015.5.05.0000, resolvendo, por unanimidade, aprovar verbete para compor a súmula de jurisprudência predominante do Tribunal, com a redação a seguir transcrita:

*Súmula TRT5 n.º. 15*

*SERVIDOR PÚBLICO. CONTROVÉRSIA A RESPEITO DA RELAÇÃO JURÍDICA QUE EXISTIU ENTRE AS PARTES. CAUSA DE PEDIR FUNDAMENTADA EM CONTRATO DE TRABALHO E NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A justiça do trabalho tem competência material para processar e julgar os processos em que se discute a natureza da relação jurídica mantida entre ente integrante da administração pública direta e seus servidores nas situações em que a causa de pedir constante da petição inicial é a existência de vínculo de natureza celetista e as pretensões nela formuladas têm por lastro a legislação trabalhista, ainda que o ente público, em sede de defesa, conteste a natureza alegada ao argumento de que mantinha com o servidor relação jurídica de natureza estatutária ou administrativa.*

Por outro lado, ressalto que os danos alegados na inicial se restringem às unidades Hospital Universitário Professor Edgard Santos - HUPES-UFBA e Maternidade Climério de Oliveira - MCO-UFBA, ambas localizadas nesta Capital.

Neste passo, considerando que os danos somente tem extensão nesta Cidade, entendo ser de competência territorial das Varas do Trabalho desta Capital, nos moldes da OJ 130, I e III, da SDI-II do C. TST.

Ademais, esclareço que as questões relacionadas à verificação da existência ou não de nulidade dos atos da reclamada ou da licitude de acumulação de cargos são questão de mérito, a serem oportunamente analisadas.

Ante o exposto, reconheço a competência material desta justiça Especializada, bem como a competência territorial das Varas do Trabalho desta Capital, o que inclui, portanto, o Juízo desta 33ª Vara.

## **DEMAIS QUESTÕES PRELIMINARES CONSTANTES NA INICIAL. LEGITIMIDADE ATIVA. CABIMENTO.**

O sindicato autor sustenta que é parte legítima para ajuizar a presente Ação Civil Pública, pois representa a categoria dos servidores com vínculo empregatício com a reclamada, nos moldes da CLT, bem como em defesa dos interesses daqueles trabalhadores que, apesar de aprovados em concurso público, não foram admitidos pela reclamada, sob o argumento de que não preenchiam os requisitos previstos em edital. Acrescenta que seria cabível o ajuizamento de ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos, mesmo não relacionados a relações de consumo.

Pois bem.

Sobre o tema já se pronunciou o TRT da 5ª Região, em sede do julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência n. 0000721-30.2016.5.05.0000, resolvendo, por unanimidade, aprovar verbete para compor a súmula de jurisprudência predominante do Tribunal, com a redação a seguir transcrita:

### Súmula TRT5 n.º. 45

*SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL AMPLA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS E HETEROGÊNEOS. SINDICATO. LEGITIMIDADE ATIVA. 1. O artigo 8º, inciso III, da Constituição da República, consagra hipótese de substituição processual ampla e irrestrita, uma vez que garante à entidade sindical a possibilidade de ingressar em juízo na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representa, consoante já expressado pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, intérprete maior do texto constitucional. 2 Tal modalidade de substituição processual representa verdadeira garantia fundamental ao pleno acesso à Justiça, pois permite a judicialização de questões, muitas vezes, delicadas e existentes ainda no curso do contrato de trabalho, sem que o trabalhador tenha que figurar como autor da demanda ou assinar documentos que possibilitem sua imediata identificação, sem falar que produz real economia de recursos públicos, a efetivação do princípio da razoável duração do processo e uniformidade de decisões judiciais. 3. Portanto, os Sindicatos possuem legitimidade ativa para postularem, como substitutos processuais, direitos individuais homogêneos e heterogêneos, sem restrições e de forma ampla.*

Ademais, este Tribunal Regional também já se posicionou acerca do cabimento da ação civil pública, nesta Justiça Especializada, para defesa de interesses coletivos ou individuais homogêneos de trabalhadores, conforme abaixo:

*AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CABIMENTO - Na Justiça do Trabalho, a Ação Civil Pública visa a defesa de interesses coletivos, no sentido de obstar a prática de atos ilícitos no âmbito das relações de trabalho, compelindo o réu a cumprir os preceitos legais vigentes. (TRT5 - Processo 0000519-97.2014.5.05.0493, Origem PJE, Relatora Desembargadora MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, DJ 18/11/2015).*

Pelo exposto, reconheço a legitimidade ativa do sindicato e o cabimento da presente ação.

## **LITISPENDÊNCIA**

A reclamada afirmou que o sindicato autor ajuizou ação semelhante, com as mesmas partes, o objeto e causa de pedir semelhantes, atualmente em trâmite na 11ª Vara Federal da Seção Judiciária da Bahia sob n. 35596-49.2015.4.01.3300. Sustentou que estaria configurada a litispendência, nos moldes do art. 337, VI, do NCPC.

Há litispendência quando uma ação é proposta contendo os mesmos pedidos, causas de pedir e partes que uma outra ação anteriormente ajuizada. A ausência de litispendência é um pressuposto processual negativo; havendo litispendência, a demanda posteriormente ajuizada não pode prosseguir.

Ocorre que, diversamente do quanto sustentado pela reclamada, não há falar em identidade, mas, apenas e tão somente, em mera semelhança entre as ações propostas, o que afasta a tese da ré.

Ademais, ressalto que, pelas regras de fixação de competência, conforme já descrito em tópico anterior, somente podem ser objeto de apreciação desta Justiça Especializada as ações envolvendo relação empregatícia (portanto, nos moldes da CLT), ainda que o empregador seja ente integrante da administração pública. A *contrario sensu*, todas as demais relações havidas entre os trabalhadores com a administração pública, que não se refiram a vínculo empregatício, são de competência da Justiça Comum.

Outrossim, considerando os limites desta lide, em se tratando de candidatos aprovados e já convocados para a posse em emprego público quando do ajuizamento da presente demanda, nitidamente, seria hipótese de fase pré-contratual, pelo que, igualmente, estaria atraída a competência material desta Justiça Especializada, conforme já esclarecido em tópico anterior.

Pelo exposto, rejeito as alegações da demandada.

## ACUMULAÇÃO DE EMPREGOS PÚBLICOS

Conforme narrado na petição inicial, inúmeros empregados da reclamada (EBSERH), previamente aprovados em concurso público e já em exercício (após a posse e nomeação), bem como inúmeros candidatos, aprovados em concursos e já convocados pela reclamada (mas antes da posse e nomeação), foram compelidos a optar pelo emprego público na EBSERH, em detrimento dos demais vínculos anteriormente existentes com outros entes integrantes da administração, ou a comprovar da redução da carga horária nos demais vínculos, para que a acumulação de cargos/empregos públicos não ultrapassasse a carga horária de 60 horas semanais, sob pena de encerramento do vínculo (para aqueles empregados já em exercício) ou de impedimento de tomar posse (para os candidatos aprovados e convocados), pela justificativa de que haveria previsão normativa, inclusive nos editais de concurso, quanto a esta exigência.

Tais fatos não são negados pela defesa, que se limita a alegar que a acumulação de cargos/empregos públicos, acima do limite de 60 horas semanais, não seria adequada, por supostamente ferir dispositivos constitucionais, da legislação federal, inclusive da CLT, além de gerar complicações fáticas relativas à elaboração de eventual escala, dentre outras questões. Sustenta, ainda, que *"a jornada de trabalho semanal do servidor público federal pode chegar a 50 (cinquenta) horas, considerando o máximo de 40 (quarenta) horas, acrescida de 2 (duas) horas extraordinárias para cada dia de trabalho. Já o servidor celetista, considerando as horas extras, o máximo seria de 60 (sessenta) horas semanais"*, tendo como fundamento o art. 37, XVI, da CF/88, e do Parecer Nº GQ - 145, da Advocacia Geral da União, de 30/03/98, DOU de 03/01/98.

De logo, ressalto que o art. 37, inciso XVI, alínea "c", da Constituição Federal, estabelece regras excepcionais à vedação de acumulação remunerada de cargos/empregos públicos, dentre as quais está a possibilidade de acumulação de *"dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas"*.



Destaco, ainda, que os únicos pressupostos, previstos no inciso XVI, são a compatibilidade de horários e a observância do teto constitucional.

Ademais, ressalto que o art. 37, inciso XVII, da Constituição, estabelece que tal proibição também abrange cargos, empregos e funções em "*autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo Poder Público*".

Assim, a despeito dos demais princípios e regras constitucionais que devem ser observados pela Administração (como a eficiência e economia na prestação do serviço público, ou mesmo às normas de saúde e segurança do trabalhador), os critérios objetivos preponderantes, em se tratando de acumulação de cargo, emprego ou funções públicas, referem-se à compatibilidade de horários e ao teto constitucional, de modo que estes aspectos devem ser analisados em condição de relevo quando da apuração, caso a caso, quanto ao preenchimento ou não do quanto exigido do trabalhador para a acumulação.

No presente caso, observo que o cerne da discussão se refere à possibilidade de prefixação de um limite de carga horária semanal, em abstrato, para a aferição do pressuposto constitucional relativo à compatibilidade de horário entre os cargos, empregos ou funções acumuláveis.

Pois bem.

Esclareço, preliminarmente, que a exclusividade, conforme é cediço na doutrina e na jurisprudência, não representa um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, podendo um obreiro prestar serviços para mais de um empregador, desde que existente a compatibilidade de horários.

Com efeito, nem a CLT nem a Constituição Federal impossibilitam a celebração, por um mesmo trabalhador, de mais de um vínculo de empregatício, com empregadores distintos.

Ademais, esclareço que a compatibilidade de horários entre eventuais vínculos firmados pelo trabalhador não se confunde com o limite de jornada estabelecido pela Constituição para uma mesma relação empregatícia.

Ora, a própria reclamada admite que a CTL "*fixa a jornada máxima de 8 (oito) horas diárias (art. 58), com a possibilidade de acréscimo de 2 (duas) horas extras (art. 59), e 'entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso' (art. 66) e o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (art. 67)*", sem apontar, contudo, qualquer outro limite à jornada, no particular, à jornada semanal.

Entretanto, olvidou-se a reclamada de atentar ao fato de que tais restrições não impedem que o trabalhador opte por exercer a sua profissão em face de diversos empregadores ou tomadores de serviços.

Em verdade, o limite máximo semanal, tal como previsto na Constituição e na legislação trabalhista, está relacionado a cada um dos vínculos mantidos pelo obreiro, individualmente considerados, não representando um limite para o trabalhador exercer a sua profissão.

Com efeito, as normas e regramentos trabalhistas apenas se referem a uma limitação direcionada àquele que, no exercício do poder diretivo, encontra-se em condição hierárquica superior, a fim de que se abstenha de exigir do obreiro o exercício de jornadas extenuantes, que o impeçam de realizar seus objetivos profissionais ou interfiram sobremaneira nas relações interpessoais, fora do ambiente profissional (família, etc.).

Neste passo, ressalto que se o objetivo do obreiro é exercer a sua profissão em dedicação exclusiva, diuturnamente, como em um sacerdócio, mediante mais de um vínculo, em qualquer que seja a modalidade adotada, não deve ser aplicado o limite semanal previsto na Constituição Federal e na

legislação trabalhista (friso, aplicável apenas para cada vínculo individualmente considerado), nem mesmo qualquer outro limite fixado sem amparo na Constituição ou na legislação trabalhista, pois desprovido de qualquer força normativa.

Portanto, os limites de jornada estabelecidos pela Constituição e pela CLT somente devem ser observados em cada uma das relações, individualmente consideradas, não para fins de aferição da compatibilidade de jornadas/horários entre vínculos acumulados, sob pena de violação do art. 5º, XIII, da CF, no qual esta prevista a garantia constitucional do cidadão de exercer livremente a sua profissão (o que inclui o exercício em mais de um vínculo, com empregadores diversos, e, ainda, com duração total de jornada semanal além do limite máximo de 44 horas).

Logo, resta necessária, para fins de aferição, em concreto, da compatibilidade de horários do trabalhador na acumulação de vínculos, apenas e tão somente, a observância dos intervalos mínimos e máximos estabelecidos dentro da mesma jornada, entre uma jornada e outra, independente do vínculo empregatício, do repouso semanal mínimo, todos relacionados à saúde do trabalhador, bem como a observância de eventual acordo de prorrogação e/ou compensação de jornada em cada vínculo.

Neste sentido, posicionou-se recentemente o TST em caso semelhante, envolvendo a reclamada em outro Estado da Federação:

*ACUMULAÇÃO DE CARGOS. LIMITE LEGAL DE HORAS SEMANAIS PREVISTO NA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA DA CATEGORIA ULTRAPASSADO. POSSIBILIDADE. É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto quando houver **compatibilidade de horários** entre dois de professor, ou entre um de professor com um técnico ou científico, ou entre **dois privativos de profissionais da área da saúde com profissões regulamentadas**, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI do art. 37 da CF. A proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e sociedades controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público (art. 37, XVI e XVII, CF). Na hipótese, trata-se a controvérsia sobre a possibilidade de acumulação de dois cargos públicos de técnico de enfermagem pela Autora, sendo um na Secretaria de Saúde Pública do Estado do Rio Grande do Norte, em regime de 108 horas mensais, e outro na empresa pública EBSERH, em regime de 36 horas semanais. O Tribunal Regional, analisando a matéria, reformou a sentença para declarar a ilicitude da acumulação de cargos públicos, fundamentando sua decisão no fato de a soma das duas cargas de trabalho extrapolar o limite de 60 horas semanais, o que submeteria a Obreira a uma jornada exaustiva e comprometeria a sua higidez física e mental. O órgão a quo também fundamentou sua decisão em uma Portaria da Advocacia Geral da União e em Lei Estadual do Rio Grande do Norte, as quais fixam diretrizes no sentido de que a acumulação de cargos públicos somente é viável se a carga de trabalho total nos dois cargos não extrapole o limite de 60 horas semanais. A despeito das razões expostas pelo Tribunal de origem, deve ser reformada a decisão do Regional. Primeiro, porque, no caso concreto, **os pressupostos constitucionais para a acumulação do cargo não foram desrespeitados, quais sejam: a observância do teto constitucional e a existência de compatibilidade de horários**, conforme decidido em sentença. Segundo, porque as **normas imperativas que inibem a fixação de jornada de trabalho exaustiva incidem sobre o empregador no exercício de seu poder diretivo em um determinado liame, não delimitam, portanto, a garantia constitucional do cidadão de exercer livremente a sua profissão (art. 5º, XIII, da CF)** - inclusive mediante a opção de dois ou mais vínculos com empregadores distintos e com a duração total do trabalho para além do limite constitucional de 44 horas. Nesse sentido, vale registrar que a jurisprudência desta Corte manifesta entendimento de que as **normas infraconstitucionais que regulam o exercício de profissões** (como, por exemplo, a de técnico em radiologia - Lei nº 7.394/85 e Lei Complementar nº 1.157/2011) e **limitam a carga semanal a determinado período** (24 horas, no exemplo citado) **não constituem óbice à acumulação permitida pela Constituição Federal, de modo que visam apenas a proibir que o profissional extrapole a carga horária semanal numa mesma instituição, e não que ele tenha outros empregos, ainda que públicos**. Nesse contexto, no caso concreto, tratando-se de hipótese de acumulação de cargos públicos em que há compatibilidade de horários (fato incontroverso) e cujas remunerações somadas não extrapolem o teto constitucional, deve ser restabelecida a sentença. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (TST - Processo: RR - 261-78.2016.5.21.0006 Data*

de Julgamento: 06/12/2017, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2017).

No mesmo sentido, posicionou-se recentemente o MPT, por meio de parecer nos autos do processo nº 0000731-74.2016.5.05.0000-MS, em trâmite neste Tribunal Regional:

*"a Constituição, em seu artigo 37, inciso XVI, elenca as exceções possíveis, incluindo a cumulação de dois cargos privativos de profissionais de saúde, quando houver compatibilidade de horários (...) Assim, a própria Carta Magna **reconhece a conveniência de melhor aproveitamento da capacidade técnica ou científica de determinados profissionais, aceitando a cumulação de cargos, sendo expressamente ressalvada a obrigatoriedade da compatibilidade de horários.** Veja-se que, **sem qualquer previsão legal para tanto, estabeleceu-se via Parecer, uma limitação quantitativa e abstrata para o acúmulo de cargos, no que se refere à carga horária semanal, considerando ilícita qualquer acumulação de cargos que totalize uma jornada de trabalho superior a sessenta horas semanais. Um critério arbitrário e hermético, descompassado com a realidade dos profissionais da saúde.** Ora, tanto a Constituição Federal, em seu art. 37, XVI, como a Lei 8.112/90, em seu art. 118, § 2º, condicionam a **acumulação à compatibilidade de horários, não fazendo qualquer referência à carga horária. Quando a carga horária for superior a 60 horas, deve-se atentar para a peculiaridade de cada caso.** Isso porque o Parecer GQ-145 da AGU, de 30.08.98, **não tem força normativa** que possa preponderar sobre a garantia constitucional. Assim, não havendo norma legal regulamentando a carga horária passível de acumulação, **não pode a garantia constitucional ser afastada por interpretação da Administração.** Por certo, deve a Administração **avaliar de forma individualizada cada caso de cumulação de cargos, segundo a minúcia de cada carga horária, verificando possível incompatibilidade de horários ou mesmo prejuízo ao desempenho e saúde do trabalhador em razão de eventual sobrecarga.** Não é possível, contudo, definir, a priori, que o acúmulo de trabalho acima de 60 horas semanais prejudica o rendimento do trabalhador, sem qualquer prova acerca da ocorrência de fatos como: desídia no cumprimento das funções; prejuízo à saúde física e mental, à qualidade do serviço prestado e à produtividade ou mesmo atendimentos ineficazes a pacientes submetidos a seus cuidados. No contexto econômico atual de baixa remuneração dos profissionais de saúde e elevado custo de vida nas grandes cidades, natural que milhões de brasileiros procurem maximizar suas fontes de renda, ainda que submetidos, a sua conta e risco, a uma jornada estafante "aceitável". É a necessidade que assim exige. **Enquanto a Administração não apurar, em concreto, que a jornada excessiva cumprida pelos profissionais de enfermagem tem horários incompatíveis ou prejudica o trabalho e a própria saúde dos servidores, não lhes pode ser imposta uma limitação não prevista em lei.** Reitere-se à exaustão: a impossibilidade de cumprimento da carga horária deve ser analisada em cada caso concreto. **Não existe óbice legal para acumulação de dois cargos públicos de profissionais da saúde (CF, art. 37, XVI, c), desde que demonstrada a compatibilidade de horários"** (grifos acrescidos).*

Convém esclarecer, por oportuno, que existe a possibilidade, em abstrato, da carga horária de trabalho de um profissional ser superior a 60 horas semanais sem prejuízo dos intervalos mínimos previstos na norma trabalhista.

No particular, ressalto que não raras são as normas coletivas que autorizam a realização de plantões de 24 horas consecutivas, na área de saúde (como ocorre, inclusive, com a reclamada, conforme cláusula quinta, ID 3e36000 - Pág. 3). Apenas a título de exemplificação, cito que seria perfeitamente compatível a carga horária de 24 horas semanais em um vínculo de emprego e 40 horas semanais em outro, desde que sempre se inicie a jornada em um mesmo horário e, no segundo, se realize a jornada de 8 horas diárias, nos cinco primeiros dias da semana, bem como que se realize a jornada semanal em um único plantão, no sexto dia da semana, no segundo vínculo, restando incólumes os intervalos previstos nas normas trabalhistas (intervalos intrajornada de 1 hora e interjornada de 11 horas, além de repouso semanal de 24 horas, desde que este coincida no mesmo dia da semana para ambos os vínculos, no sétimo dia da semana).

Ainda a título de exemplo, cito outra situação fática em que o trabalhador labora em mais de um vínculo, um deles com carga semanal de 40 horas e o outro com jornada semanal de 24 horas, neste último com plantões de 12 horas diárias, conforme autorizado em norma coletiva, e naquele com acordo de compensação de jornada, realizando-se jornada de 10 horas diárias.

Nesta hipótese acima, caso o obreiro opte por iniciar a sua jornada sempre no mesmo horário, sempre gozando do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, terá sempre um intervalo interjornadas bastante superior a 11 horas entre a jornada que se encerra em um dia e se inicia no outro, mantido, ainda, o repouso semanal de forma integral, conforme tabela ilustrativa abaixo:

*Seg 08:00 21:00 12 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 1*

*Ter 08:00 19:00 10 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 2*

*Qua 08:00 21:00 12 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 1*

*Qui 08:00 19:00 10 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 2*

*Sex 08:00 19:00 10 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 2*

*Sab 08:00 19:00 10 horas efetivamente trabalhadas no vínculo 2*

*Dom repouso semanal compartilhado em ambos*

*Total 64 (horas trabalhadas na semana)*

Neste passo, entendo que não poderá, a Administração Pública, Direta ou Indireta, se negar a proceder à nomeação e posse de candidato aprovado e convocado em concurso público ou, ainda, impedir o seu exercício: a) se não restar configurada a extrapolação o teto constitucional do art. 37, inciso XI, da CF com a acumulação autorizada de cargo, emprego ou função; b) se o trabalhador não exercer mais de um outro cargo, emprego ou função acumuláveis (eis que não se admite a acumulação de mais de dois cargos, empregos ou funções), bem como c) se houver a compatibilidade de horários entre estes cargos, empregos ou funções acumuláveis.

Ora, uma vez que o cidadão se submete ao certame e preenche os requisitos exigidos, passa a constituir um direito subjetivo do concursando aprovado e convocado a ser nomeado e, por conseguinte, exercer o cargo, emprego ou função respectiva, sendo, por via transversa, um dever imposto ao Poder Público, notadamente diante do dever de boa-fé e de observância do postulado da segurança jurídica. Neste sentido, corroboro com o entendimento de que *"quando a administração torna público um edital de concurso, convocando todos os cidadãos a participarem de seleção para o preenchimento de determinadas vagas no serviço público, ela impreterivelmente gera uma expectativa quanto ao seu comportamento segundo as regras previstas nesse edital. Aqueles cidadãos que decidem se inscrever e participar do certame público depositam sua confiança no Estado administrador, que deve atuar de forma responsável quanto às normas do edital e observar o princípio da segurança jurídica como guia de comportamento. Isso quer dizer, em outros termos, que o comportamento da administração pública no decorrer do concurso público deve se pautar pela boa-fé, tanto no sentido objetivo quanto no aspecto subjetivo de respeito à confiança nela depositada por todos os cidadãos. (...) É preciso reconhecer que a efetividade da exigência constitucional do concurso público, como uma incomensurável conquista da cidadania no Brasil, permanece condicionada à observância, pelo Poder Público, de normas de organização e procedimento e, principalmente, de garantias fundamentais que possibilitem o seu pleno exercício pelos cidadãos. O reconhecimento de um direito subjetivo à nomeação deve passar a impor limites à atuação da administração pública e dela exigir o estrito cumprimento das normas que regem os*

*certames, com especial observância dos deveres de boa-fé e incondicional respeito à confiança dos cidadãos. O princípio constitucional do concurso público é fortalecido quando o Poder Público assegura e observa as garantias fundamentais que viabilizam a efetividade desse princípio. Ao lado das garantias de publicidade, isonomia, transparência, impessoalidade, entre outras, o direito à nomeação representa também uma garantia fundamental da plena efetividade do princípio do concurso público". (RE 598.099, rel. min. Gilmar Mendes, j. 1082011, P, DJE de 3102011).*

Com efeito, não seria possível, aprioristicamente, presumir que o trabalhador irá fraudar o registro de jornada ou mesmo que não terá tempo suficiente para descansar entre o final da jornada em um vínculo e o início do trabalho em outro, caso demonstrado que todos os intervalos previstos na legislação trabalhista foram respeitados (inferindo-se, desta única circunstância fática objetiva, a compatibilidade de horários).

Portanto, considerando que não há nenhuma norma em sede constitucional ou no âmbito da CLT que limite a carga horária semanal perante mais de um empregador, de forma acumulada, bem como que não há qualquer norma que proíba a assunção de dois cargos, empregos ou funções públicas, constitucionalmente acumuláveis (perante a mesma entidade, ou perante entes da Administração integrantes de distintas esferas de poder ou nível federativo, ou, ainda, o exercício da profissão em entes privados, também de forma acumulada), considerando, ainda, que representa dever da Administração proceder à nomeação dos candidatos aprovados em concurso e convocados para a posse, por se tratar de direito subjetivo destes cidadãos, que se encontra amparado em sede constitucional, entendo que viola as normas constitucionais o ato da reclamada que impede a posse e/ou o exercício, em empregos públicos, dos candidatos previamente aprovados nos concursos 03/2014 EBSEH/MCO-UFBA e 04/2014-EBSEH/HUPES-UFBA, ainda que tenham por fundamento o quanto previsto em dispositivos de edital, de regulamentos internos e de pareceres da AGU, posto que tais dispositivos não são dotados de força normativa.

Ante o exposto, **DECLARO** a licitude da acumulação dos cargos de profissional de saúde da EBSEH com outro cargo de profissional da saúde ou professor, nos termos da Constituição Federal, para todos os funcionários que efetivamente demonstrarem a compatibilidade de carga horária, independentemente de qualquer limitação de carga horária.

Assim, **RATIFICO** a decisão que concedeu a antecipação de tutela e **DECLARO** a nulidade de todos os atos praticados pela reclamada em desfavor dos profissionais de saúde aprovados nos certames (candidatos apenas convocados e/ou já em exercício de empregado público) impondo-lhes a obrigação de exercer o direito de opção entre o seu cargo na Instituição e outro de profissional da saúde ou professor e, doravante, **DETERMINO** que a reclamada se abstenha de proceder às demissões de profissionais de saúde quando da acumulação do cargo com outro cargo de profissional da saúde ou de professor, quando observada, caso a caso, a compatibilidade da carga horária, independentemente de qualquer limitação de prevista em abstrato, sem qualquer força normativa, **sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), até o limite de R\$30.000,00 (trinta mil reais), por trabalhador**, sem prejuízo da apuração pelos crimes de desobediência e frustração de direito assegurado por lei trabalhista, abertura de inquérito para apurar improbidade administrativa e adoção das demais medidas que se mostrem necessárias à garantia do cumprimento da ordem.

Por fim, esclareço que cabe à reclamada proceder à aferição acerca do preenchimento dos requisitos constitucionais quanto à acumulação de cargos, continuamente, em cada caso concreto (de cada um dos candidatos aprovados e pendentes de contratação e/ou já contratados), notadamente, quanto à compatibilidade real das jornadas, bem como proceder à fiscalização da jornada efetivamente exercida pelos profissionais contratados, devendo puni-los, apenas e tão somente, caso seja constatada a prática de alguma irregularidade.

## **GRATUIDADE DE JUSTIÇA**

O artigo 14 da Lei nº 5.584/70, que rege a matéria sobre assistência judiciária gratuita na Justiça do Trabalho, somente faz referência à concessão do benefício da assistência judiciária ao trabalhador, não havendo qualquer menção à pessoa jurídica. Todavia, a jurisprudência, em casos excepcionais e desde que efetivamente demonstrada a fragilidade de suas finanças, tem estendido esse benefícios às pessoas jurídicas.

Deste modo, para o reconhecimento da situação de penúria da pessoa jurídica, é imprescindível a demonstração conclusiva e inequívoca do alegado. Nesses termos, não tendo, o sindicato autor, se desincumbido do ônus de demonstrar o estado de hipossuficiência econômica, rejeito o pedido de concessão da justiça gratuita.

Outrossim, não prosperam os argumentos da reclamada quanto à isenção das custas e demais despesas processuais, no particular, de que, por se tratar de empresa pública pertencente à União, cuja finalidade seria a de reestruturar os hospitais universitários federais, não explorando nenhuma atividade econômica, deveriam lhe ser estendidos os privilégios concedidos à Fazenda Pública, isentando-a de custas e demais despesas processuais, conforme disposto no inciso I do art. 4º da Lei 9.289/1996 e, analogicamente, no art. 790-A da CLT.

Ora, as empresas públicas e as sociedades de economia mista não se encontram entre os entes elencados nos artigos no inciso I do art. 4º da Lei 9.289/1996 e no art. 790-A da CLT e beneficiados com a isenção do pagamento de custas.

Neste sentido, já se posicionou recentemente o TST, especificamente em relação à reclamada:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DESERÇÃO DO RECURSO DE REVISTA DETECTADA PELO TRIBUNAL REGIONAL. EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO DEPÓSITO RECURSAL. À EBSERH se aplica o regramento das empresas privadas previsto no artigo 173, § 1º, II, da Constituição da República, não lhe sendo, portanto, estendidas as prerrogativas da Fazenda Pública. Assim, não tendo a reclamada recolhido o depósito recursal quando da interposição do recurso de revista, deve ser mantida a deserção detectada pelo Regional. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - Processo: AIRR - 1331-87.2015.5.17.0003 Data de Julgamento: 02/08/2017, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017). (grifos acrescentados)*

Assim, a reclamada, na condição de empresa pública federal, com personalidade jurídica de direito privado, sujeita-se ao regime próprio das empresas privadas, não sendo possível a isenção de custas e despesas processuais por analogia.

Julgo improcedente.

## HONORÁRIOS

Em se tratando de ação civil pública ajuizada por sindicato, na qualidade de substituto processual, à luz do art. 19 da Lei n. 7.347/1985, que permite a aplicação do Código de Processo Civil naquilo que não contrarie suas disposições, incide a norma contida no art. 85 do NCPC, que autoriza o pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência.

Assim, considerando os termos da Súmula n. 219, III, e da Súmula 329, ambas do TST, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada no pagamento de honorários sucumbenciais, correspondentes a 15%

sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 85, §2º, do NCPC.

## **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ**

Não vislumbro a prática de qualquer ato pela parte demandante a possibilitar o enquadramento do seu comportamento processual nas hipóteses elencadas no art. 80 do NCPC, e, daí, condená-la nas penalidades por litigância de má-fé.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ressalto que, nesta sentença, foram considerados todos os argumentos trazidos pelas partes, seja na petição inicial, seja na contestação e sua impugnação, capazes de infirmar a conclusão adotada (art. 489, parágrafo 1º do NCPC). Desta forma, é prescindível que os demais argumentos dos litigantes sejam expressamente consignados e refutados nesta decisão, por não serem juridicamente relevantes ou capazes de alterar a convicção desta magistrada.

Desde já, advirto os litigantes da presente lide de que a eventual interposição de embargos meramente protelatórios ou que possuam a finalidade exclusiva de questionar a apreciação do acervo probatório ou mesmo a revisão por este juízo do já decidido, será interpretada como medida procrastinatória, bem como atentatória ao exercício da jurisdição, levando à imposição das punições previstas em lei (arts. 77, parágrafo 2º e 1.026, parágrafo 2º, ambos do NCPC).

## **III - CONCLUSÃO**

Ao teor do exposto, nos autos n. 0000740-94.2016.5.05.0401, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL NO ESTADO DA BAHIA, para condenar EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSEH, nos termos da fundamentação supra, que integra este dispositivo.

Custas pela parte reclamada, no importe de R\$20,00, calculadas sobre o valor da condenação, que arbitro em R\$1.000,00, para efeitos fiscais.

Intimem-se as partes.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Nada mais.

SALVADOR, 18 de Janeiro de 2018

**PAULA LEAL LORDELO**  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)