



**OF 010/2021**

Brasília, 29 de janeiro de 2021.

Ilmo. Sr.

Gustavo Henrique Rigodanzo Canuto ([gustavo.canuto@dataprev.gov.br](mailto:gustavo.canuto@dataprev.gov.br))  
DD Presidente da DATAPREV

Ilmo.Sr.

WANDERSON BITTENCOURT RATTES  
Coordenador Geral de Relações do Trabalho e Responsabilidade Socioambiental - CGTS  
DATAPREV

Ilm<sup>a</sup>(o)s. Sr<sup>a</sup> (o)s.

Digníssimos membros do Conselho de Administração da Dataprev

Leonardo José Rolim Guimarães – ([leonardo.rolim@inss.gov.br](mailto:leonardo.rolim@inss.gov.br))

Luis Felipe Monteiro – ([luis.monteiro@planejamento.gov.br](mailto:luis.monteiro@planejamento.gov.br))

Cinara Wagner Fredo – ([cinara.fredo@previdencia.gov.br](mailto:cinara.fredo@previdencia.gov.br))

Luiz de Barros Bellotti – ([luiz.bellotti@dataprev.gov.br](mailto:luiz.bellotti@dataprev.gov.br))

Natalísio de Almeida Júnior

Christiane Almeida Edington

Antônio Carlos Villela Sequeira

C/C

**EXMO. MINISTRO VICE-PRESIDENTE JUIZ PHILLIPE VIEIRA DE MELLO FILHO**  
**TST - PMPP N° 100081-72.2021.5.00.0000**

**REF: Ofício CE CGTS 005/2021 – Prorrogação do atual Acordo Coletivo de Trabalho até 25-02-2021.**

Senhoras e Senhores,

Em 27 de janeiro de 2021 recebemos o Ofício CE CGTS 005/2021, referente a Prorrogação do atual Acordo Coletivo de Trabalho até 25-02-2021.

A proposta apresentada de prorrogação do atual Acordo Coletivo de Trabalho por somente 25 dias, contradiz os atos administrativos da empresa de mais de 20 anos de processo negocial entre as partes.

Conforme explicitado no pedido de Mediação requerido pela Dataprev junto ao Tribunal Superior do Trabalho “o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020 teve sua vigência ordinária expirada em 30 de abril de 2020, mantendo-se sua vigência extraordinária por meio de sucessivas prorrogações, destacando-se que o último Termo de Prorrogação do ACT firmado entre a Empresa e a FENADADOS, tem o dia 31 de janeiro de 2021, conforme demonstram os documentos anexos.(Documentos 002,v003 e documentos de 006 a 013)”<sup>1</sup>

A Cláusula nº 48<sup>2</sup> do Acordo Coletivo de Trabalho vigente que trata do plano de saúde, **existente há mais de 30 anos**, diante das divergências na sua administração entre a Dataprev e a GEAP, atingindo diretamente o direito à saúde das trabalhadoras e trabalhadores está sob ameaça de rescisão. Por esta razão, em 15 de dezembro de 2020, a Dataprev, por meio do Ofício nº CE CGTS 061/2020, informando que “Embora a Dataprev tenha deixado clara a sua intenção de buscar uma solução para preservar a parceria de cerca de mais de 30 anos, no mês corrente, a GEAP encaminhou uma nova correspondência, reafirmando a sua posição de não renovar o Convênio”, razão pela qual, solicitou às representações sindicais para que somassem “esforços atuando junto àquela operadora de saúde com o mesmo propósito de persuadi-los a reconsiderar a decisão de não renovação do convênio atualmente mantido com a Dataprev”.

---

<sup>1</sup> Petição inicial, pg. 3.

<sup>2</sup> **Cláusula 48 – SAÚDE.** São mantidos os procedimentos até então adotados vai GEAP, conforme convenio mantido, para efeito de atendimento e/ou reembolso de despesa médicas. Parágrafo Primeiro. Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, as unidades da DATAPREV e as representações dos empregados nas respectivas unidades da Federação estudarão formas de atendimento médico local. Parágrafo Segundo. A DATAPREV informará à FENADADOS, quando solicitada, o número de trabalhadores acometidos por doença profissional e os casos de acidente de trabalho. Parágrafo Terceiro. Em caso de mudança da conveniada do plano de saúde, serão mantidos os procedimentos até então adotados pela DATAPREV, desde que limitados às despesas vigentes. Parágrafo Quarto. A DATAPREV liberará o empregado representante eleito no Conselho Nacional da GEAP para participar das reuniões ordinárias e extraordinárias.

Em resposta, a Fenadados, por meio do Ofício nº 160/2020, de 18 de dezembro de 2020, manifestou “nossa total concordância em trabalharmos de forma unificada junto a Casa Civil, Ministério da Saúde e Ministério da economia”.

Deste Ofício, não houve nenhum retorno da Dataprev para dar continuidade para soma de esforços para proteger o direito à saúde das trabalhadoras e trabalhadores.

Em 22 de janeiro de 2021, por meio do Ofício nº 006/2021, com base na cláusula 4ª do ACT<sup>3</sup>, solicitamos reunião para tratarmos do cumprimento da Cláusula 48ª do Acordo Coletivo de Trabalho.

Em resposta, a empresa, no dia 26 de janeiro de 2021, por meio do Ofício nº CE CGTS 003/2021, negou a reunião solicitada sob o fundamento de que “considerando o iminente término da vigência da prorrogação do ACT 2019-2020, no propósito de dar continuidade à missão social da empresa e de seus empregados na execução dos relevantes serviços prestados à sociedade brasileira, a DATAPREV ajuizou pedido de mediação no Tribunal Superior do Trabalho – TST e está buscando viabilizar uma audiência de conciliação ainda neste mês, no intuito da formalização do novo Acordo Coletivo de Trabalho”.

Como mencionado acima, a proposta de prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho até o dia 25 de fevereiro de 2021, demonstra, cabalmente, que a empresa rompe com um processo negocial transparente, de boa-fé negocial, com comportamentos contraditórios.

Uma das principais funções do princípio da boa-fé é vedar o exercício de um direito subjetivo quando se caracterizar abuso da posição jurídica. Neste sentido, a teoria dos atos próprios

---

<sup>3</sup> **Cláusula 4ª - CUMPRIMENTO DO ACORDO.** Será realizado, sempre que solicitada, reunião de avaliação do cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho. Parágrafo primeiro. Caso sejam detectados quaisquer problemas quanto ao cumprimento, pelas partes, das disposições deste instrumento, será concedido à reclamada um prazo de 30 (trinta) dias para a solução que se fizer necessária, podendo ser acordado prazo maior, tendo em vista a natureza da questão suscitada. Parágrafo segundo. O ajuizamento de ação de cumprimento de quaisquer cláusulas do presente Acordo só poderá ocorrer depois de vencido o prazo mencionado no parágrafo anterior. Parágrafo terceiro. A DATAPREV reconhece e aceita a legitimidade processual dos sindicatos e da FENADADOS para ajuizarem ação de cumprimento, no caso de descumprimento, de cláusulas do presente Acordo, nos termos da legislação vigente. [...]

ou a proibição de *venire contra factum proprium* "protege uma parte contra aquela que pretende exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente"<sup>4</sup>.

Conforme afirma Humberto Theodoro Junior, "Um dos grandes efeitos da teoria da boa-fé, no campo dos contratos, traduz na vedação de que a parte venha a observar conduta incoerente com seus próprios atos anteriores. A ninguém é lícito fazer valer um direito em contradição com a sua anterior conduta interpretada objetivamente segundo a lei, segundo os bons costumes e a boa-fé, ou quando o exercício posterior choque com a lei, os bons costumes e a boa-fé"<sup>5</sup>.

É exatamente o que ocorre no presente momento. A empresa Dataprev, após mais de 30 anos de processo negocial, ocorrido de forma transparente e de boa-fé, quando sempre prorrogou a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho por, no mínimo 30 dias, como aliás vem ocorrendo desde o início do presente processo negocial, após negar pedido de reunião para tratar do processo negocial, em especial da Cláusula 48, sem qualquer motivação, inerente a todo ato administrativo, em ato surpresa, apresenta uma proposta de prorrogação por apenas 25 dias.

Silvio de Salvo Venosa nos ensina que a **proibição** de **comportamentos contraditórios** - *venire contra factum proprium* - de uma parte frente à outra decorre do **conceito de boa-fé objetiva**. Para ele, "Trata-se da circunstância de um sujeito de direito buscar favorecer-se em processo judicial, assumindo conduta que contradiz outra que a precede no tempo e assim constitui um proceder injusto e, portanto, inadmissível (Stiglitz, 1990:491). Cuida-se de derivação necessária e imediata do princípio da boa-fé e, como assevera esse mesmo doutrinador argentino, especialmente na direção que concebe essa boa-fé como um modelo objetivo de conduta"<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Contratos e Atos Unilaterais**. Vol 3, 15 Edição – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 60.

<sup>5</sup> THEODORO JUNIOR, Humberto apud GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Contratos e Atos Unilaterais**. Vol 3, 15 Edição – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 60

<sup>6</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: contratos**. 18ª Ed. – São Paulo – Atlas, 2018, p. 24.

Esse comportamento contraditório da Dataprev, exemplo clássico para a aplicação do *venire contra factum proprium*, **apresenta no campo jurídico como uma conduta ilícita**. Conforme nos ensina Anderson Schreiber, citado por VENOSA, “a proibição do comportamento contraditório não tem por fim a manutenção da coerência por si só, mas afigura-se razoável apenas quando e na medida em que a incoerência, a contradição aos próprios atos, possa violar expectativas despertadas em outrem e assim causar-lhes prejuízos<sup>7</sup>.”

O Superior Tribunal de Justiça já enfrentou estas situações de comportamentos contraditórios em defesa. Para ele, “*Havendo real contradição entre dois comportamentos, significando o segundo quebra injustificada da confiança gerada pela prática do primeiro, em prejuízo da contraparte, não é admissível dar eficácia à conduta posterior*”<sup>8</sup>.

Proclamou, assim, o C. STJ que o “***princípio da boa-fé objetiva proíbe que a parte assuma comportamentos contraditórios no desenvolvimento da relação processual, o que resulta na vedação do venire contra factum proprium, aplicável também ao direito processual***”<sup>9</sup>. (o realce é nosso)

Daniel Amorim Assumpção Neves, nos ensina que os “deveres de proceder com lealdade e com boa-fé, presentes em diversos artigos do Código de Processo Civil, prestam-se a evitar exageros no exercício da ampla defesa, prevendo condutas que violam a boa-fé e lealdade processual e indicando quais são as sanções correspondentes”<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: contratos**. 18ª Ed. – São Paulo – Atlas, 2018, p. 24.

<sup>8</sup> STJ, REsp 95.539-SP, 4ª Turma, Rel. Min. Rosado de Aguiar, DJU, 14-10-1996.

<sup>9</sup> STJ, AgRg no REsp 1280482/SC, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/02/2012, DJe 13/04/2012.

<sup>10</sup> NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. Vol. Único, 8ª Ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 147.

Os artigos 5<sup>o</sup><sup>11</sup> 6<sup>o</sup><sup>12</sup>, do Código de Processual Civil efetivou o princípio da boa-fé objetiva processual com a intenção de acabar com os chamados “jeitinhos para levar vantagem em tudo” eliminando a chamada “lei de Gerson”.

Os artigos 5<sup>o</sup> e 6<sup>o</sup>, portanto, exigem aos sujeitos processuais tenham o dever de adotar uma conduta no processo em respeito a lealdade e a boa-fé processual. Como afirma Daniel Amorim Assumpção Neves, “Sendo objetiva, a exigência de conduta de boa-fé independe da existência de boas ou más intenções”<sup>13</sup>.

A aplicação do *venire contra factum proprium* tem como escopo impedir que “determinada pessoa exerça direito do qual é titular contrariando um comportamento anterior, já que tal conduta despreza a confiança e o dever de lealdade”<sup>14</sup>.

Como nos ensina Fredie Didier Jr, o princípio da boa-fé processual compõe a cláusula do devido processo legal sendo o destinatário da norma “aquele que de qualquer forma participa do processo”<sup>15</sup>.

Afirma Fredie Didier Jr que o *venire contra factum proprium* é a “proibição de exercício de uma situação jurídica em desconformidade com um comportamento anterior que gerou no outro um expectativa legítima de manutenção da coerência”. Afirma, ainda, que a configuração do *venire contra factum proprium* é **configurado como comportamento ilícito** quando presentes “a) existência de duas condutas de uma mesma pessoa, sendo que a segunda contraria a primeira; b) haja identidade de partes, ainda que por vínculo de sucessão ou representação; c) a situação contraditória se produza em uma situação

---

<sup>11</sup> Artigo 5<sup>o</sup> - Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

<sup>12</sup> Art. 6<sup>o</sup> Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.

<sup>13</sup> NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. Vol. Único, 8<sup>a</sup> Ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 149.

<sup>14</sup> NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. Vol. Único, 8<sup>a</sup> Ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 147

<sup>15</sup> DIDIER JR, Fredie, **Curso de Direito Processual Civil: introdução do direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**, 17<sup>a</sup> Ed- Salvador: Ed. Jus Podvum, 2015, p. 109.

jurídica ou entre situações jurídicas estreitamente ligadas; d) a primeira conduta (factum proprium) tenha significado social minimamente unívoco, a ser averiguado segundo as circunstâncias do caso; e) factum proprium seja suscetível de criar fundada confiança ba parte que alega o prejuízo [...]”<sup>16</sup>.

Podemos afirmar, assim, segundo a melhor doutrina, que há quatro pressupostos para a aplicação da proibição do comportamento contraditório, configurando como ilícito: a) **uma conduta inicial**; b) a legítima **confiança de outrem na conservação do sentido objetivo da conduta**; c) um **comportamento contraditório** com este sentido objetivo; d) **um dano ou um potencial de dano decorrente da condição**.

**O comportamento contraditório da Dataprev é patente. Após, mais de 30 anos e em especial, nos últimos 8 (oito) meses, prorrogando o Acordo Coletivo de Trabalho, por no mínimo 30 (trinta) dias, apresenta uma proposta, que visa a violar o direito à saúde das trabalhadoras e trabalhadores e seus dependentes de apenas 25 dias, sem qualquer motivação, como se requer de ato administrativo.**

A partir desta **conduta contraditória, violando o princípio da boa-fé processual**, busca obter resultado favorável ainda que seja a partir da perda de vidas de suas trabalhadoras, trabalhadores e seus dependentes.

Por fim, mas não menos importante, reportamo-nos aos ensinamentos de Pontes de Miranda quando afirma de que o “*dolo pode ser da parte vencedora, ou de seu procurador, ou advogado, e - em se tratando de pessoa jurídica - de órgão ou de representante, ou de advogado. O que importa é que tenha havido poderes de apresentação ou de representação, outorgados pela parte vencedora (cf. Nicola Giudeceandrea, Le Impugnazioni civili, II, 408)*”<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> DIDIER JR, Fredie, **Curso de Direito Processual Civil: introdução do direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**, 17ª Ed- Salvador: Ed. Jus Podvum, 2015, p. 109.

<sup>17</sup> MIRANDA, Pontes. **Tratado da Ação Rescisória das sentenças e de outras decisões**. 5ª Ed. corrigida, posta em dia e aumentada. Rio de Janeiro, Forense, 1976, p. 234.

Desta feita, diante da caracterização dos atos contraditórios da Dataprev com a quebra do princípio da boa-fé negocial, com violação direta à Convenção nº 98 da OIT c/c artigos 5º, 6º do Código de Processo Civil, a única interpretação constitucionalmente adequada para a prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho é no prazo de 30 (trinta) dias, ou seja, de 01 de fevereiro de 2021 à 03 de março de 2021.

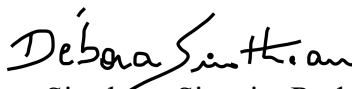
A Fenadados concorda com a prorrogação da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos como vem sendo formulada há 30 (trinta) anos e em especial nos últimos 8 (oito meses), no prazo mínimo de 30 dias.

Sendo só para o momento,

Atenciosamente,



Carlos Alberto Valadares Pereira  
Presidente da FENADADOS  
Assinado Digitalmente



Debora Sirotheau Siqueira Rodrigues  
Diretora Jurídica da FENADADOS  
Assinado Digitalmente

Eudes R da Silva  
Diretor de Meio Ambiente

Socorro Lago  
Diretora da Mulher Trabalhadora

Benedito Evangelista de Jesus Júnior  
Diretor da Igualdade Racial

Célio Stembach Barbosa  
Diretor de Comunicação

Marthius Sávio Cavalcante Lobato  
OAB/DF 1681-A e OAB/SP 122.733  
Assinado Digitalmente