



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho 24ª Região - CAMPO GRANDE

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR RELATOR DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO CÉSAR PALUMBO FERNANDES.**

DC N. 0024537-95.2025.5.24.0000.

SUSCITANTE: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS ÁREAS DE
ENFERMAGEM DO MATO GROSSO DO SUL (SIEMS).**

SUSCITADA: **ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE SANTA CASA DE CAMPO
GRANDE.**

PARECER

1. Dissídio coletivo de natureza econômica, suscitado pelo sindicato obreiro em face da instituição médico-hospitalar, ante o impasse das negociações para a formalização do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2026.

2. Presentes os pressupostos processuais e condições da ação, notadamente a legitimidade sindical, o esgotamento das tentativas conciliatórias, a comprovação da autorização concedida para a instauração da instância, por unanimidade, em assembleia-geral convocada especialmente para esse fim, bem como o comum acordo, ainda que tacitamente. **2.1.** Ausência de preliminar erigida pela suscitada. **2.2.** Pela admissibilidade do dissídio.



3. Benefício da justiça gratuita à pessoa jurídica da suscitada, ainda que instituição filantrópica de assistência social e prestadora de serviços médicos-hospitalares. 3.1. Súmula nº 463 do TST, item II, exige a DEMONSTRAÇÃO CABAL de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo, não bastando a mera declaração de hipossuficiência. **3.2.** Atuais fluxos de caixa e informações sobre aportes financeiros atuais milionários em prol da suscitada. **3.3.** Ausência de notícias atuais sobre eventual crise vivenciada. **3.4.** Constatação de que a atual situação da suscitada revela um aporte financeiro contínuo, estável, múltiplo e milionário, garantindo-lhe, assim, a regular prestação dos serviços à população, mesmo tendo que arcar com eventuais ônus sucumbenciais do presente dissídio. **3.5.** Por se tratar de ação de natureza constitutiva, o parâmetro referencial para a fixação do *quantum* das custas processuais (2%) e dos honorários sucumbenciais (em torno de 15%) é o valor atribuído à causa, que, no presente caso, foi de R\$ 5.000,00. **3.5.1.** Valor a ser atribuído a tais despesas processuais mostra-se perfeitamente suportável pelo orçamento do hospital. **3.6.** Pelo indeferimento do benefício.

4 .Princípios norteadores para o enfrentamento do dissídio em caso de discordância das partes sobre as cláusulas em questão. 4.1. Manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente, forte no art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal e no princípio internacional da vedação ao retrocesso social (art. 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). **4.2.** Atuação do Poder Normativo apenas



no 'vazio da lei', ou seja, nas matérias que não são reservadas à autonomia privada das partes ou, então, que não são disciplinadas por lei. **4 . 3** Exclusão, modificação ou exclusão de benefícios já negociados em instrumentos coletivos pretéritos, que possuem regramento legislativo ou são afetos exclusivamente à autonomia privada coletiva, também são infensos ao poder normativo da Especializada.

5. Cláusula 3ª (Reajuste Salarial). **5.1.** A jurisprudência da SDC do Tribunal Superior do Trabalho admite o reajuste do salário em percentual ligeiramente inferior ao INPC apurado para o período de correção. **5.2.** Percentual acumulado no período de maio de 2024 a abril de 2025, referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), foi de 5,31%. **5.3.** A documentação juntada nos autos revela um aporte financeiro contínuo, estável e milionário, de fontes diversas, inclusive de verbas oriundas do Município de Campo Grande. **5.4.** Incidência do princípio da alteridade, porque, ainda que se trate de entidade filantrópica, equipara-se, para fins trabalhistas, ao empregador (art. 2º, § 1º, da CLT). **5.5.** As restrições da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000) ou as vedações constitucionais de despesa sem prévia dotação orçamentária (art. 167, II, CF) não alcançam, por ausência de previsão normativa e de natureza jurídica, as associações privadas que não integram a Administração Pública. **5.6.** Pela fixação de reajuste salarial no importe de 5,3% (cinco vírgula três por cento), incidente a partir da competência maio/2025, calculado sobre o salário-base pago em maio de 2024, deduzindo-se reajuste eventual e espontaneamente



concedido.

6 . Cláusulas 7ª (multa por atraso no pagamento salarial). **6 . 1 .** Suscitada pretende excluir a multa prevista nos instrumentos normativos anteriores, exclusão refutada pelo suscitante. **6.2.**

Matéria reservada à autonomia privada coletiva, infensa ao poder normativo, somente podendo ser modificado/excluído o quanto já pactuado por meio de negociação coletiva. **6.3.** Reprodução da cláusula, no pormenor, no mesmo teor daquela anteriormente fixada no instrumento normativo pretérito (princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente, forte no art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal).

7. Cláusula 9ª (gratificação por aperfeiçoamento profissional). **7.1.** Suscitante pretende a criação de uma nova espécie de gratificação, além do percentual de 10% já previsto no ACT anterior, pretensão refutada pela suscitada. **7.2.** Matéria reservada à autonomia privada coletiva, infensa ao poder normativo, somente podendo ser criada nova espécie do benefício por meio de negociação coletiva. **7.3.** Reprodução da cláusula, no pormenor, no mesmo teor daquela anteriormente fixada no instrumento normativo pretérito, sem a inserção desse novo benefício (princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente, forte no art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal).

8 . Cláusula 14ª (adicional de insalubridade). **8 . 1 .** A matéria possui regramento legal próprio, logo é reservada



à autonomia privada coletiva, infensa ao poder normativo, somente podendo ser modificado o quanto já pactuado por meio de negociação coletiva. **8.2.** Reprodução da cláusula, no pormenor, no mesmo teor daquela anteriormente fixada no instrumento normativo pretérito (princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente, forte no art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal).

9. Cláusula 15ª (Abono/assiduidade). **9.1.** Pretensão do suscitante de majoração de 9% sobre o salário-base para 10%, rechaçada pela suscitada. **9.2.** Benefício estipulado em percentual incidente sobre o salário-base. **9.3.** A majoração do salário-base já repercute automaticamente sobre o benefício, de modo que o aumento percentual do abono configuraria *bis in idem*. **9.4.** Manutenção do percentual de 9% pactuado em instrumentos normativos anteriores (princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente, forte no art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal).

10. Cláusula 19ª (Creche ou auxílio-creche). **10.1.** Pretensão do suscitante de ampliação do valor mensal do benefício de R\$ 90,00 (noventa reais) para 30% do salário-mínimo, ao passo que a suscitado discorda dessa majoração. **10.2.** O benefício, atualmente pactuado, possui valor autônomo e absoluto, que não se vincula a base de cálculo variável, de modo que deve observar a disciplina do reajuste salarial. **10.3.** Concessão de aumento de 5,3% (cinco vírgula três por cento), tal qual o percentual adequado a título de reajuste salarial. **10.4.** Pela reprodução da cláusula tal qual prevista no



ACT 2024/2025, com a majoração do valor do benefício para R\$ 94,77.

11.1. Todas as demais cláusulas. **11.1.** Pretensão do suscitante é a reprodução das cláusulas pactuadas no ACT 2024/2025. **11.2.** Não oposição da suscitada. **11.3.** Princípios da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente e da conciliação. **11.4.** Fixação das cláusulas conforme pleiteado pelo suscitante e pactuado no ACT 2023/2024.

12. Procedência parcial, mediante a prolação de sentença normativa conforme as cláusulas transcritas nos tópicos respectivos do presente parecer.

1. RELATÓRIO.

Trata-se de dissídio coletivo, de natureza econômica, ajuizado pelo Sindicato dos Trabalhadores na Área de Enfermagem de Mato Grosso do Sul (SIEMS) em face da Associação Beneficente de Santa Casa, que tem por objeto a prolação de sentença normativa fixando as condições de trabalho do hospital no período 2025/2026, conforme cláusulas listadas uma a uma, ante o impasse da negociação entre as partes.

Relata a tramitação das negociações, as quais se deram nos seguintes termos:

- Encaminhamento de ofícios à suscitada, com a pauta de reivindicações, nos dias 7 de março e 9 de abril de 2025, sendo que na pauta constam os direitos relativos ao reajuste salarial, gratificação por aperfeiçoamento profissional, adicional de insalubridade, abono assiduidade e auxílio-creche, bem como a manutenção das demais cláusulas constantes do instrumento normativo anterior;

- Aforamento do Protesto Judicial nº 0024283-25.2025.5.24.0000, cujo acórdão deferiu o pedido para manter a data-base da categoria profissional em 1º de maio de 2025, tendo a medida sido deferida pelo prazo de 30 dias úteis,



contabilizados da intimação do acórdão (1º de julho de 2025), possuindo eficácia até a data de 11 de agosto de 2025; e

- Requerimento de mediação no Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (NUPIA) desta Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, a qual tramitou no PA-MED nº 000645.2025.24.000/0.

Argumenta que, apesar das tratativas acima, até o momento do ajuizamento do protesto, a Santa Casa não havia formalizado uma contraproposta concreta, principalmente no que diz respeito às cláusulas econômicas.

Discorre sobre o cabimento do dissídio, bem como elenca todas as cláusulas pleiteadas, com a redação pretendida e a respectiva justificativa.

A suscitada apresentou contestação escrita, pleiteando a concessão dos benefícios da justiça gratuita, com base nos seguintes argumentos:

a) se trata de associação beneficente, cujos recursos são utilizados totalmente na manutenção de sua estrutura, sobretudo para o atendimento dos pacientes do SUS;

b) o saldo operacional de junho de 2025 mostraria um saldo negativo no importe de mais de R\$ 120.000.000,00 (cento e vinte milhões de reais), ou seja, um déficit milionário; e

c) não existiria CONTRATUALIZAÇÃO formal entre a Associação Beneficente Santa Casa de Campo Grande e o Município de Campo Grande relativamente ao exercício de 2025, único meio legal e orçamentário capaz de assegurar repasses financeiros que permitam à instituição honrar encargos trabalhistas adicionais, como reajustes salariais ou majoração de benefícios.

Com relação às cláusulas propriamente ditas, não se opõe à manutenção das cláusulas anteriores, desde que não impliquem quaisquer majorações ou extensões que importem aumento de custo.

No tocante ao reajuste salarial, alega que o percentual pretendido não encontra amparo jurídico, econômico nem orçamentário.

Com relação ao acréscimo da gratificação profissional, argumenta que, diante da inexistência de contrato municipal vigente e da limitação da capacidade financeira, a medida mostra-se inviável e deve ser indeferida; alternativamente, caso mantida a sistemática anterior, que a concessão se



restringa à redação já existente, sem o acréscimo pleiteado.

No que alude ao adicional de insalubridade, entende que a concessão de insalubridade em grau máximo não pode decorrer de presunção, mas apenas de comprovação pericial específica. A mera atuação em hospitais ou em setores considerados de risco não autoriza, por si só, o pagamento do adicional no patamar máximo, sendo necessária a demonstração concreta das condições ambientais a que o trabalhador está submetido.

Com relação à multa por atraso salarial pretendida, entende que se mostra absolutamente desproporcional, juridicamente inviável e atentatória à própria função social da Suscitada, devendo ser rejeitada em sua integralidade.

Já no que tange à majoração do percentual do abono de assiduidade e do auxílio-creche, a pretensão autoral de majorá-los deveria ser repelida por completo, por tratar-se de pedido desprovido de lastro jurídico, econômico e orçamentário, que implicaria grave repercussão financeira e efeito cascata sobre toda a estrutura remuneratória da Suscitada.

Audiência inicial no presente dissídio realizada no dia 21.8.2025, ato processual no qual a suscitada reiterou o argumento de que aguarda uma resposta da Prefeitura Municipal de Campo Grande sobre a contratualização dos repasses do SUS, não sendo possível a composição entre as partes.

O suscitante impugnou a contestação, com os seguintes argumentos:

- os documentos colacionados para justificar a dita crise financeira, além de não corresponderem ao momento atual, comprovam, de fato, a má gestão administrativa dos recursos recebidos pelo nosocômio;

- em abril de 2025, a bancada federal de Mato Grosso do Sul repassou à instituição suscitada a quantia de R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais);

- os “balancetes” e “fluxos de caixa” apresentados nos autos não possuem fiabilidade, visto que confeccionados pelo Hospital de forma unilateral, desguarnecidos de auditoria e/ou outros documentos que corroborem com as informações lançadas pela Instituição Hospitalar;

- a alegação de crises financeiras não pode ser aplicada no caso



em comento, porque a entidade se trata de pessoa jurídica privada que, embora preste serviços de natureza pública, também dispõe de serviços médicos particulares, recebendo por isso;

- os dados da prestação de contas de junho de 2025 revelam que o hospital declara no valor de entradas operacionais (recebíveis) o valor de R\$ 31.691.664,62;

- a suscitada omite propositalmente que os documentos contendo o seu Fluxo de Caixa “*não contemplam convênios específicos com o Ministério da Saúde/Município*”;

- a suscitada invocou dispositivos legais que tutelam questões orçamentárias do Poder Público, não extensíveis a pessoas jurídicas de direito privado, visto que a contratualização com o poder público não converte a entidade privada em ente da administração pública;

- impugna especificamente a contestação sobre as seguintes cláusulas: reajuste salarial, gratificação por aperfeiçoamento profissional, adicional de insalubridade, multa pelo atraso salarial, abono assiduidade e auxílio-creche; e

- quanto às demais cláusulas, alega que a suscitada nada disse sobre as demais cláusulas do ACT que envolve este Dissídio, sobretudo a manutenção daquelas condições advindas dos ACT's anteriores, de modo que seria caso de aplicação da revelia.

Em despacho proferido no dia 5.9.2025, intimou-se o MPT para emissão de parecer.

É o relatório.

2. ADMISSIBILIDADE.

O sindicato suscitante, enquanto entidade sindical de primeiro grau, com base territorial em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, representante da categoria profissional dos enfermeiros, técnicos, auxiliares e atendentes de enfermagem, possui legitimidade ativa para a instauração da instância.

O encaminhamento de expedientes entre as partes, a realização de sessão de mediação nos autos do PAD-MED nº 000645.2025.24.000/0 perante



o NUPIA desta Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, revela o esgotamento das tentativas conciliatórias, uma vez que, mesmo sendo envidados esforços em diferentes frentes e momentos, as partes não se compuseram.

Ainda, consta a comprovação da autorização concedida, por unanimidade, em assembleia-geral convocada especialmente para esse fim (ID. 20f0fda), convocação publicada no Diário Oficial Eletrônico do Estado de Mato Grosso do Sul nº 11.738, de 7 de fevereiro de 2025, que tem abrangência estadual, assegurando a ampla publicidade da convocação (ID. 4de6ea6).

As listas de presença dos trabalhadores presentes na assembleia confirmam a participação de centenas de trabalhadores, contendo o nome do profissional e do documento, com a respectiva assinatura virtual, com a declaração expressa e unânime de cada um deles da concordância com as deliberações adotadas na assembleia (ID. bd49965).

Por fim, verifica-se presente o comum acordo, ainda que de forma tácita.

Portanto, pela admissibilidade do dissídio, destacando-se ainda a ausência de qualquer preliminar erigida pela suscitada.

3. MÉRITO.

3.1. Benefícios da justiça gratuita à suscitada. Ausência de demonstração cabal da impossibilidade de arcar com as custas e despesas do processo.

O item II da Súmula nº 463 do Tribunal Superior do Trabalho, resultado da interpretação dos dispositivos legais a respeito do instituto da gratuidade da justiça no âmbito do direito do processo do trabalho, reza que para o deferimento do benefício, no caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração de hipossuficiência econômica, **sendo necessária a demonstração CABAL de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.**

Tal entendimento também é aplicável a instituição filantrópica de assistência social e prestadora de serviços médicos-hospitalares. A propósito:

“JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR. ENTIDADE FILANTRÓPICA. A mera condição de entidade filantrópica e sem fins lucrativos não é o suficiente para se reconhecer a impossibilidade de se arcar com as despesas processuais,



nos termos da Súmula 463 do C. TST. Assim, compete à parte comprovar a sua incapacidade financeira, também nos termos do artigo 99 do CPC; o ônus do qual a primeira reclamada se desincumbiu a contento.” (TRT-2 10002058920195020252 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 18/06/2021).

A análise dos autos em cotejo com a observação do que ordinariamente ocorre (art. 357 do Código de Processo Civil) não comprova que a suscitada não tenha condições financeiras de arcar com as custas do processo.

Com efeito, o fluxo de caixa mensal apresentado, referente ao ano de 2024, mesmo sem contemplar convênios específicos com Ministério da Saúde/Estado/Município – ainda que se trate de documentação produzida unilateralmente, sem sujeição ao contraditório, cujo valor probatório é relativizado – revela entradas operacionais mensais milionárias, sendo que, em determinados meses, houve inclusive saldo final operacional positivo (entradas – saídas do mês), como nos meses de janeiro (+R\$ 6.796.906,23), março (+R\$ 6.192.670,11), junho (+R\$ 4.885.312,47) e novembro (+5.510.672,84).

No que se refere ao primeiro semestre de 2025, metade dele também revela saldo final operacional positivo (entradas – saídas do mês), como nos meses de janeiro (+R\$ 2.662.583,82), fevereiro (+R\$ 1.804.839,96) e abril (+R\$ 2.862.061,96).

Cumprе registrar que a mera existência de obrigações pendentes junto a fornecedores, conforme consta nos fluxos de caixa mensais apresentados, não configura, por si só, incapacidade financeira. O que efetivamente deve ser considerado é a **capacidade de geração de caixa** e o resultado operacional líquido, indicadores que refletem a real saúde financeira da instituição.

Conforme demonstrado nos fluxos de caixa apresentados, há **superávit mensal recorrente**, com entradas superiores às saídas, revelando equilíbrio operacional e preservação da liquidez. Tal resultado positivo evidencia que a entidade mantém condições concretas de honrar compromissos ordinários e, paralelamente, arcar com as custas processuais.

Por outro lado, as notícias obtidas em jornais virtuais demonstram que:

a) em abril de 2025, a suscitada recebeu R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais) da bancada federal de Mato Grosso do Sul, com interlocução do Município de Campo Grande (disponível em



<<https://www.campogrande.ms.gov.br/cgnoticias/noticia/com-interlocucao-do-municipiosanta-casa-recebe-r-25-milhoes-em-emendas-da-bancada-federal/>>); e

b) em março de 2025, a Prefeitura de Campo Grande, por meio da Secretaria Municipal de Saúde (Sesau), afirmou que está cumprindo rigorosamente o cronograma de repasse acordado com a Santa Casa e anunciou um aporte adicional de R\$ 12 milhões anuais, ou R\$ 1 milhão mensais para 2025.

Destacou, ainda, que **“todos os repasses feitos à Santa Casa estão em dia. Somente no ano de 2024, o total de recursos que passaram pelo Fundo Municipal de Saúde, destinado a Santa Casa, atingiu a marca de R\$ 445.705.299,41. Os valores são provenientes de fontes federais, estaduais e municipais, garantindo o financiamento de serviços essenciais para a população.”** (Disponível em <[Campo Grande reforça Rede de Saúde e ações imediatas reduzem superlotação na Santa Casa – CGNotícias](#)>).

Assim, tem-se por desmerecido o argumento trazido pela suscitada no sentido de ausência de aporte financeiro por parte do Município de Campo Grande.

Por fim, o parâmetro balizador para a fixação do montante das despesas processuais (custas e honorários sucumbenciais, especialmente), nos dissídios coletivos (ação de natureza constitutiva), é o valor atribuído à causa (art. 789, inciso III, da CLT e art. 82, § 2º, do CPC, respectivamente).

Considerando que o valor atribuído à causa foi de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), é forçoso concluir que eventual pagamento de 2% (custas), bem como em torno de 15% (honorários) sobre aquele montante – o que totaliza R\$ 100,00 (cem reais) de custas mais R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) de honorários – diante do porte milionário da suscitada, não causará prejuízo irreparável ou inviabilizará o atendimento à população.

Portanto, constata-se, sem embargo da periclitante realidade dos hospitais filantrópicos Brasil afora, que a atual situação da Santa Casa de Campo Grande revela um aporte financeiro contínuo, estável, múltiplo e milionário, infensa a graves crises institucionais, garantindo-lhe, assim, a prestação mínima dos serviços à população mesmo tendo que arcar com eventuais ônus sucumbenciais do presente dissídio.

Pelo indeferimento do benefício da justiça gratuita à suscitada, por não ter comprovado a impossibilidade cabal de a parte arcar com as despesas do processo.



3.2. Princípios norteadores para enfrentamento das cláusulas em análise.

Antes de analisar individualmente cada cláusula pleiteada pelo suscitante e pela suscitada, em cotejo com as cláusulas firmadas no ACT 2024/2025, convém estabelecer os princípios e premissas jurídicos que serão levados em consideração para a elaboração deste parecer.

Pois bem.

Entende-se que, em caso de impasse quanto a cláusulas não-econômicas previamente já firmadas, é devida a manutenção dessas cláusulas convencionadas anteriormente nos instrumentos normativos anteriores, com esteio no princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), salvo em se tratando de cláusulas nulas de pleno direito que afrontam a ordem jurídica, textualmente:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Com efeito:

“Quanto a esse limite mínimo maior dúvida não existe em razão da cristalina dicção constitucional que determina ao tribunal a observância e a manutenção das condições legais e convencionais mínimas de proteção ao trabalhador, pelo que as cláusulas do instrumento normativo anterior negociado deverão ser integralmente mantidas, só podendo ser alteradas ou extintas por meio da autonomia privada negocial. Ou seja, somente as partes, mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho podem alterar condições de trabalho estabelecidas noutro instrumento negociado”. (MELO. Raimundo Simão de.



Processo Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 60).

Ademais, também merece ser mencionado o princípio internacional da vedação ao retrocesso social e incentivo à progressividade, previsto no art. 2º, item 1, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, internalizado na ordem jurídica pátria por força do Decreto nº 591/1992, textualmente:

“ARTIGO 2º

1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.”

Com efeito, referido princípio visa a proteger os trabalhadores contra norma coletiva superveniente que pretenda suprimir, reduzir ou eliminar direitos que já foram conquistados e sedimentados ao longo de anos de consensualidade das categorias.

Por outro lado, destaca-se que determinadas matérias ou são reservadas à autonomia privada das partes ou, então, já são disciplinadas por lei, pelo que não se encontram dentro do chamado 'vazio da lei', sendo, portanto, vedada sua fixação em sentença normativa.

A propósito:

“As expressões “vazio de lei” e “branco da lei” correspondem a verdadeiros conceitos jurídicos indeterminados, de difícil concretização na praxe forense. Vazio é aquilo que não contém nada, ou só contém ar; desocupado, despovoado, falto, destituído, desprovido. A elas referiu-se o Ministro Octavio Gallotti, no voto em comento, ao assinalar que “é fonte formal de direito objetivo decisão proferida pela Justiça do Trabalho, na resolução de dissídio coletivo, autônoma na sua elaboração, porém suscetível de operar no vazio legislativo, como regra subsidiária ou supletiva subordinada à supremacia da lei”. Haverá vazio da lei, que justifique o exercício do poder



normativo, nos casos em que a norma jurídica que regulamenta determinada condição de trabalho a preveja programaticamente, sem reservar à lei ou à negociação das partes a sua regulamentação; ou, ainda que não a reserve à lei, não existe, no ordenamento jurídico, preceito legal específico regulamentador do instituto que se deseja ver fixado por sentença normativa.

É exemplo de vazio da lei o inciso V do art. 7º da CF/88 que prevê como direito dos trabalhadores “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”. A fixação de piso salarial nos termos enunciados na norma constitucional encontra previsão infraconstitucional no art. 766 da CLT (também foi prevista na Lei n. 8.222/91, Lei n. 8.419/92 e art. 1º, § 2º, Lei n. 8.542/92, posteriormente revogado pela Medida Provisória n. 1.950 e Lei n. 10.192/2001)”. (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3ª edição. São Paulo. Editora LTr. 2012. pg. 353).

Com relação a benefícios inéditos, ainda não autonomamente negociados em acordos coletivos pretéritos, que possuem regramento legislativo ou são afetos exclusivamente à autonomia privada coletiva, também se compreende que se trata de objeto infenso ao poder normativo da Especializada.

Passa-se, doravante, à análise específica de cada uma das cláusulas.

3.3. Cláusula 3ª (Reajuste Salarial).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL Fica estabelecido o reajuste salarial equivalente a 4,5% (quatro virgula cinco por cento), calculados sobre o salário de Maio de 2023. Os valores serão pagos a partir da	CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL Fica estabelecido o reajuste salarial equivalente a 7,15% (sete virgula quinze virgula cinco por cento), calculados sobre o salário de Maio de 2024. § Primeiro: Os valores	



<p>competência Setembro de 2024, retroativo a Maio de 2024, sob forma de abono salarial. O valor deverá constar mensalmente em folha de pagamento, em separado do salário base, e sem incidência de encargos sociais.</p> <p>§ Primeiro: em relação ao piso salarial, a discussão permanece ainda baseado na aplicabilidade da Lei 14.434/22, na extensão do que for disponibilizado, integral ou parcial, e a medida da liberação da implementação orçamentaria pela União para cumprimento do piso dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem, haja vista que o nível superior já foi contemplado com o piso na negociação anterior.</p> <p>§ Segundo: Para fins salariais, o quadro funcional de Enfermagem será de Enfermeiros, Técnicos em Enfermagem, Técnicos em Enfermagem Nível II e Auxiliares de Enfermagem. Enquadra-se na Categoria Técnico em Enfermagem Nível II, todos os Técnicos em Enfermagem, associados ao Sindicato laboral, que sejam pertencentes ao quadro funcional da Santa Casa, e que possuam diploma de</p>	<p>pagos a partir da competência Setembro de 2024, sob forma de abono salarial, constante mensalmente em folha de pagamento, em separado do salário base, deverá ser incorporado ao salário base, sem prejuízo do reajuste salarial da data base 2025/2026.</p> <p>§ Segundo: Em relação ao piso salarial, a discussão permanece ainda baseado na aplicabilidade da Lei 14.434/22, na extensão do que for disponibilizado, integral ou parcial, e a medida da liberação da implementação orçamentaria pela União para cumprimento do piso dos Auxiliares e Técnicos em Enfermagem, haja vista que o nível superior já foi contemplado com o piso salarial.</p> <p>§ Terceiro: Para fins salariais, o quadro funcional de Enfermagem será de Enfermeiros, Técnicos em Enfermagem, Técnicos em Enfermagem Nível II e Auxiliares de Enfermagem. Enquadra-se na Categoria Técnico em Enfermagem Nível II, todos os Técnicos em Enfermagem, associados ao Sindicato laboral, que sejam pertencentes ao quadro funcional da Santa Casa, e que</p>	<p>A suscitada sustenta que o reajuste salarial</p>
--	---	---



<p>Graduação em Enfermagem. Os certificados de graduação em Enfermagem deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo Grande até o dia 20 de cada mês, por razões de viabilidade em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte.</p> <p>§ Terceiro: No enquadramento salarial, ora pactuado, o Técnico em Enfermagem, associado ao sindicato laboral, que está no aguardo de concurso interno para admissão como enfermeiro e que tenha migrado para a grade salarial de Técnico em Enfermagem Nível II, estando ou não na modalidade de Trainee em Enfermagem, também fará jus ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base a título de gratificação de aperfeiçoamento profissional, bem como dos demais percentuais relativos às horas de formação profissional nos termos do Instrumento Normativo anterior.</p> <p>§ Quarto: A empregadora</p>	<p>possuam diploma de Graduação em Enfermagem. Os certificados de graduação em Enfermagem deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo Grande até o dia 20 de cada mês, por razões de viabilidade em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte.</p> <p>§ Quarto: No enquadramentos salarial, ora pactuado, o Técnico em Enfermagem, associa do ao sindicato laboral, que está no aguardo de concurso interno para admissão como enfermeiro e que tenha migrado para a grade salarial de Técnico em Enfermagem Nível II, estando ou não na modalidade de Trainee em Enfermagem, também fará jus ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base a título de gratificação de aperfeiçoamento profissional, bem como dos demais percentuais relativos às horas de formação profissional nos termos do Instrumento Normativo anterior.</p>	<p>pleiteado, seja de 7,15% ou pelo INPC (5,32%), seria inviável por ausência de contratualização com o Município de Campo Grande, o que impede repasses que suportem a despesa, afrontando a Constituição e a Lei de Responsabilidade Fiscal. Argumenta ainda que os índices não guardam relação com a realidade da Santa Casa, que já concedeu abonos indenizatórios e transitórios, sem caráter salarial. A incorporação pretendida distorce sua finalidade e criaria passivo insuportável, agravado pela retroatividade postulada.</p>
--	--	--



<p>reajustará a gratificação dos profissionais que exercem o cargo de Gerentes, Chefias e Lideranças de Enfermagem no percentual equivalente ao índice de reajuste salarial disposto no caput nesta cláusula, a incidir sobre o salário base, sob forma de abono salarial, sem incidência de encargos sociais, retroativo de 1º de Maio de 2024.</p> <p>§ Quinto: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que receberem montantes superiores aos reportados na presente cláusula.</p> <p>§ Sexto: Os valores retroativos, do período compreendido entre Maio a Agosto de 2024, serão adimplidos em 06 Parcelas, com início na competência Setembro de 2024 e término na competência Fevereiro de 2025.</p>	<p>§ Quinto: A empregadora reajustará a gratificação dos profissionais que exercem o cargo de Gerentes, Chefias e Lideranças de Enfermagem no percentual equivalente ao índice de reajuste salarial disposto no caput nesta cláusula, a incidir sobre o salário base, retroativo de 1º de Maio de 2025. Os valores da gratificação pagos a partir da competência Setembro de 2024, sob forma de abono salarial, constante mensalmente em folha de pagamento, deverá ser incorporado ao valor da gratificação, sem prejuízo da correção do valor da gratificação da data base 2025/2026.</p> <p>§ Sexto: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que receberem montantes superiores aos reportados na presente cláusula.</p>
---	--

No que se refere ao reajuste salarial, o art. 766 da Consolidação das Leis do Trabalho preceitua que, nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

O percentual acumulado no período de maio de 2024 a abril de 2025, período de 12 meses anteriores à anterior data base da categoria, referente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), foi de 5,31% (cinco vírgula trinta e um por cento) (Disponível em < [BCB - Calculadora do cidadão](#)>).

Registra-se que referido índice tem por objetivo justamente a correção do poder de compra dos salários, através da mensuração das variações de preços da cesta de consumo da população assalariada com mais baixo



rendimento, além de ser o referencial para os reajustes fixados, em sentença normativa, pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, conforme se colhe do seguinte julgado:

“RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. REAJUSTE SALARIAL. A jurisprudência predominante desta Corte Superior admite reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior ao INPC apurado para o período de correção reivindicado no dissídio coletivo (índice usualmente adotado pela SDC como parâmetro de correção salarial), considerando que a concessão da revisão salarial na data-base anual é permitida, nos termos do § 1º do art. 13 da Lei nº 10.192/2001. No caso, o reajuste salarial reivindicado corresponde ao período entre 1º/6/2014 a 31/5/2016, cujo INPC apurado foi de 19,44% (dezenove vírgula quarenta e quatro por cento). Cabe salientar que, em alegações finais, a recorrente anuiu com o pagamento retroativo do reajuste ao período 2015/2017, embora tenha ofertado um percentual inferior ao reivindicado pelos trabalhadores. No caso, a decisão da Corte a quo está em harmonia com entendimento prevalente nesta Corte Superior, uma vez que o percentual deferido a título de correção salarial, no importe de 9,5% (nove vírgula cinco por cento), corresponde a menos da metade do valor apurado para o INPC no período revisando (julho de 2014 a maio de 2016), que foi de 19,44% (dezenove vírgula quarenta e quatro por cento). Recurso ordinário a que se nega provimento, a fim de manter o reajuste salarial concedido pela Corte regional no importe de 9,5% (nove vírgula cinco por cento).” (TST - RO: 6241220175080000, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/09/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/09/2019). Destaques inexistentes no original.

Ainda que se trate de entidade filantrópica, equipara-se para fins trabalhistas, em razão de imposição legal (art. 2º, § 1º, da CLT), ao empregador, de modo que o reajuste salarial, enquanto obrigação trabalhista, é imperativo.

Ademais, além do atendimento gratuito à população, de caráter universal, é cediço que também dispõe de serviços médicos particulares,



caracterizando típica mercancia, mediante exercício de atividade econômica lucrativa, de modo a incidir o **princípio da alteridade (art. 2º, caput, da CLT), segundo o qual os riscos da atividade econômica recaem integral e exclusivamente sobre o empregador**, de modo que eventual dificuldade financeira não é fundamento jurídico para ensejar o descumprimento das obrigações trabalhistas.

De todo modo, conforme devidamente já analisado no tópico referente aos benefícios da justiça gratuita à suscitada, tem-se que a atual situação financeira revela um aporte financeiro contínuo, estável, múltiplo e milionário.

Aliás, ao contrário do quanto alegado pela suscitada, tem-se notícia idônea nos autos dando conta que os aportes contratuais a cargo do Município de Campo Grande permanecem estáveis e contínuos._

Por outro lado, as associações civis, ainda que desempenhem atividades de interesse social relevante, qualificam-se como pessoas jurídicas de direito privado, regidas primordialmente pelo Código Civil (art. 44, I, CC/2002) e pelos seus estatutos sociais. Nessa condição, não se submetem diretamente às normas de direito público orçamentário, que são dirigidas à gestão de recursos estatais e vinculam apenas entes da Administração Pública direta e indireta, bem como órgãos e entidades que integram o orçamento fiscal e da seguridade social.

A folha de pagamento dessas entidades decorre de relações de emprego de natureza privada, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela legislação correlata, de modo que não se sujeitam às restrições da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000) ou às vedações constitucionais de despesa sem prévia dotação orçamentária (art. 167, II, CF). Tais comandos destinam-se a evitar desequilíbrios nas contas públicas, mas não alcançam, por ausência de previsão normativa e de natureza jurídica, as associações privadas que não integram a Administração Pública.

Portanto, considerando não haver elementos jurídicos para se afastar o entendimento prevalecente da Alta Corte Trabalhista acerca da matéria em questão, entende-se devida a fixação de reajuste salarial no importe de 5,3% (cinco vírgula três por cento).

O reajuste incidirá a partir dos salários-base referentes à competência maio de 2025, inclusive, calculado sobre os salários-base pagos em maio de 2024, deduzindo-se os reajustes eventual e espontaneamente concedidos.



Outrossim, por incidir a partir da competência de maio de 2025 (o que acumula um passivo de apenas 5 folhas de pagamento até a data estimada da prolação da sentença normativa), o retroativo acumulado do reajuste deve ser pago em parcela única, na folha subsequente à prolação da sentença normativa.

Os demais parágrafos que tratam sobre efeitos acessórios ao reajuste – a natureza do reajuste como abono, sem incidência de encargos sociais; e o enquadramento do técnico em enfermagem nível II para os profissionais associados ao sindicato e que possam graduação de Enfermagem – serão reproduzidos tais quais convencionados no ACT 2024/2025, por serem matérias infensas ao poder normativo e por força do princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente.

Portanto, pela fixação da seguinte cláusula:

“CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL.

Fica estabelecido o reajuste salarial equivalente a 5,3% (cinco vírgula três por cento), calculados sobre o salário de Maio de 2024. Os valores serão retroativos a Maio de 2025, sob forma de abono salarial. O valor deverá constar mensalmente em folha de pagamento, em separado do salário base, e sem incidência de encargos sociais.

§ Primeiro: Para fins salariais, o quadro funcional de Enfermagem será de Enfermeiros, Técnicos em Enfermagem, Técnicos em Enfermagem Nível II e Auxiliares de Enfermagem. Enquadra-se na Categoria Técnico em Enfermagem Nível II, todos os Técnicos em Enfermagem, associados ao Sindicato laboral, que sejam pertencentes ao quadro funcional da Santa Casa, e que possuam diploma de Graduação em Enfermagem. Os certificados de graduação em Enfermagem deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo Grande até o dia 20 de cada mês, por razões de viabilidade em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte.

§ Segundo: No enquadramento salarial, ora pactuado, o Técnico em Enfermagem, associado ao sindicato laboral, que está no aguardo de concurso interno para admissão como enfermeiro e que tenha migrado para a grade salarial de Técnico em Enfermagem Nível II, estando ou não na modalidade de Trainee em Enfermagem, também fará jus



ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base a título de gratificação de aperfeiçoamento profissional, bem como dos demais percentuais relativos às horas de formação profissional nos termos do Instrumento Normativo anterior.

§ Terceiro: A empregadora reajustará a gratificação dos profissionais que exercem o cargo de Gerentes, Chefias e Lideranças de Enfermagem no percentual equivalente ao índice de reajuste salarial disposto no caput nesta cláusula, a incidir sobre o salário base, sob forma de abono salarial, sem incidência de encargos sociais, retroativo de 1º de Maio de 2025.

§ Quinto: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que receberem montantes superiores aos reportados na presente cláusula.

§ Sexto: Os valores retroativos serão adimplidos em parcela única, na folha de pagamento subsequente à prolação da sentença normativa.”

3.4. Cláusula 7ª (Multa por atraso salarial).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
<p>CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA PELO ATRASO SALARIAL</p> <p>Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.</p>	<p>CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA PELO ATRASO SALARIAL</p> <p>Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.</p>	<p>Alega a suscitada que a pretensão sindical de instituir multa automática por atraso salarial é ilegal, desproporcional e inviável, pois não encontra respaldo na CLT nem na jurisprudência do TST, que já prevê mecanismos adequados de compensação como juros e correção monetária. A penalidade pleiteada teria efeito confiscatório, podendo superar o valor do próprio salário, além de ignorar que eventuais atrasos decorrem da falta de repasses públicos, e não de má-fé da instituição filantrópica.</p>



A matéria em questão (multa por atraso salarial) é reservada à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração/exclusão do fixado anteriormente, mediante autocomposição das partes.

Ademais, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a validade jurídica de cláusula desse teor (Orientação Jurisprudencial nº 239 da SBDI1 do TST), qualificando-a como cláusula penal, pois se trata de uma negociação acessória ao negócio jurídico principal, o qual prevê o pagamento de uma multa para a hipótese de inadimplemento ou mora no cumprimento da obrigação principal.

Portanto, enaltecendo o princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), deve ser reproduzida a cláusula tal qual reproduzida no ACT anterior.

Portanto, pela fixação da seguinte cláusula:

“CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA PELO ATRASO SALARIAL
Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.”

3.5. Cláusula 9ª (Gratificação por Aperfeiçoamento Profissional).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL - ENFERMEIROS E TEC. DE ENFERMAGEM A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o salário base ao Enfermeiro,	CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL - ENFERMEIROS E TEC. DE ENFERMAGEM A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o salário base ao Enfermeiro, associado ao sindicato, que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento	



<p>associado ao sindicato, que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, segundo os critérios institucionais já adotados. A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de aperfeiçoamento profissional progressivo para o Técnico de Enfermagem, associado ao sindicato, que concluir curso de formação reconhecido pelas Entidades de Classe, Escolas Técnicas, Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC e/ou cursos livres disponibilizados pela GEPEC ou Escola de Saúde da Santa Casa ou outras Instituições que o setor de Recursos Humanos venha reconhecer, com cargas horárias e percentuais da seguinte forma: 40 horas = 5% (cinco por cento) – 60 horas = 7% (sete por cento) e 90 horas= 10% (dez por cento), renovados a cada 24 (vinte e quatro) meses contados, sob pena de perderem o adicional. Os percentuais não são cumulativos e incidirão sobre o salário base. Destaca-se que o empregado contratado como técnico em enfermagem, e que já possui graduação em</p>	<p>profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, segundo os critérios institucionais já adotados, e o acréscimo acumulativo de 3% (três por cento) nos demais certificados de pós-graduação apresentados pelos profissionais enfermeiros, limitados a mais duas certificações. A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de aperfeiçoamento profissional progressivo para o Técnico de Enfermagem, associado ao sindicato, que concluir curso de formação reconhecido pelas Entidades de Classe, Escolas Técnicas, Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC e/ou cursos livres disponibilizados pela GEPEC ou Escola de Saúde da Santa Casa ou outras Instituições que o setor de Recursos Humanos venha reconhecer, com cargas horárias e percentuais da seguinte forma: 40 horas = 5% (cinco por cento) - 60 horas = 7% (sete por cento) e 90 horas= 10% (dez por cento), renovados a cada 24 (vinte e quatro) meses contados, sob pena de perderem o adicional. Os percentuais não são cumulativos e incidirão sobre o salário base. Destaca-se que o empregado contratado</p>	<p>A suscitada sustenta que o acréscimo de 3% por titulação é financeiramente inviável, pois gera passivo permanente sem respaldo contratual; assim, deve ser indeferido,</p>
---	---	---



<p>enfermagem (e que está aguardando concurso interno para admissão como enfermeiro) também fará jus ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base. Aos Técnicos em Enfermagem, associados ao sindicato, com formação em Instrumentação Cirúrgica, com carga horaria superior a 120 horas, presencial, e que desenvolvam a atividade de Instrumentador cirúrgico em todos os Blocos Cirúrgicos da ABCG, incluindo os Blocos Cirúrgicos do Hospital do Trauma, Day Clinic e Centro Obstétrico, será assegurado, ainda, gratificação no percentual de 5% (cinco por cento) do salário base.</p> <p>§ Único: Os certificados de Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado (Enfermeiros), os certificados de Aperfeiçoamento Profissional (Técnicos em Enfermagem) e de graduação (Técnicos em Enfermagem Nível II) deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo Grande até o dia 20 de cada mês, para análise, e por razões de viabilidade</p>	<p>como técnico em enfermagem, e que já possui graduação em enfermagem (e que está aguardando concurso interno para admissão como enfermeiro) também fará jus ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.</p> <p>Aos Técnicos em Enfermagem, associados ao sindicato, com formação em Instrumentação Cirúrgica, com carga horaria superior a 120 horas, presencial, e que desenvolvam a atividade de Instrumentador cirúrgico em todos os Blocos Cirúrgicos da ABCG, incluindo os Blocos Cirúrgicos do Hospital do Trauma, Day Clinic e Centro Obstétrico, será assegurado, ainda, gratificação no percentual de 5% (cinco por cento) do salário base.</p> <p>§ Único: Os certificados de Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado (Enfermeiros), os certificados de Aperfeiçoamento Profissional (Técnicos em Enfermagem) e de graduação (Técnicos em Enfermagem Nível II) deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo</p>	<p>admitindo-se apenas, de forma subsidiária, a redação anterior, sem o novo aumento.</p>
---	--	---



em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte. Ficam resguardados o Direito dos que recebem percentuais superiores.	Grande até o dia 20 de cada mês, para análise, e por razões de viabilidade em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte. Ficam resguardados o Direito dos que recebem percentuais superiores.	
---	--	--

O sindicato suscitante pretende a majoração da gratificação, mediante a cumulação de uma nova espécie (o que se assemelha a criação mesmo de um novo benefício), além do percentual de 10% (dez por cento) já previsto no ACT anterior.

A matéria em questão (gratificação por aperfeiçoamento profissional) é reservada à autonomia privada coletiva, logo refoge do poder normativo da Justiça do Trabalho. Somente pode haver a respectiva alteração do fixado anteriormente, com a ampliação cumulativa da gratificação, mediante autocomposição das partes.

Portanto, enaltecendo o princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), bem como com a aquiescência em sede sucessiva da suscitada, deve ser reproduzida a cláusula tal qual reproduzida no ACT anterior.

Portanto, pela fixação da seguinte cláusula:

“CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL - ENFERMEIROS E TEC. DE ENFERMAGEM.

A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o salário base ao Enfermeiro, associado ao sindicato, que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, segundo os critérios institucionais já adotados. A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de aperfeiçoamento profissional progressivo para o Técnico de Enfermagem, associado ao sindicato, que concluir curso de formação reconhecido pelas Entidades de Classe, Escolas Técnicas,



Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC e/ou cursos livres disponibilizados pela GEPEC ou Escola de Saúde da Santa Casa ou outras Instituições que o setor de Recursos Humanos venha reconhecer, com cargas horárias e percentuais da seguinte forma: 40 horas = 5% (cinco por cento) – 60 horas = 7% (sete por cento) e 90 horas= 10% (dez por cento), renovados a cada 24 (vinte e quatro) meses contados, sob pena de perderem o adicional. Os percentuais não são cumulativos e incidirão sobre o salário base. Destaca-se que o empregado contratado como técnico em enfermagem, e que já possui graduação em enfermagem (e que está aguardando concurso interno para admissão como enfermeiro) também fará jus ao adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base. Aos Técnicos em Enfermagem, associados ao sindicato, com formação em Instrumentação Cirúrgica, com carga horaria superior a 120 horas, presencial, e que desenvolvam a atividade de Instrumentador cirúrgico em todos os Blocos Cirúrgicos da ABCG, incluindo os Blocos Cirúrgicos do Hospital do Trauma, Day Clinic e Centro Obstétrico, será assegurado, ainda, gratificação no percentual de 5% (cinco por cento) do salário base.

§ Único: Os certificados de Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado (Enfermeiros), os certificados de Aperfeiçoamento Profissional (Técnicos em Enfermagem) e de graduação (Técnicos em Enfermagem Nível II) deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a Santa Casa de Campo Grande até o dia 20 de cada mês, para análise, e por razões de viabilidade em executar a folha junto ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte. Ficam resguardados o Direito dos que recebem percentuais superiores.”

3.6. Cláusula 14ª (Adicional de insalubridade).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
		Alega a suscitada que a pretensão sindical de estender automaticamente o



<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE</p> <p>O adicional de insalubridade será pago, de acordo com o disposto no Artigo 7º, inciso XXIII da Carta Magna em Vigor. Os percentuais de que tratam a Lei serão pagos obedecendo laudo pericial elaborado por engenheiro credenciado pela Delegacia Regional de Trabalho, já existente na ABCG a todos os setores inclusive os excetuados nos ACTs anteriores.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE</p> <p>O adicional de insalubridade será pago, de acordo com o disposto no Artigo 7º, inciso XXIII da Carta Magna em Vigor. Os percentuais de que tratam a Lei serão pagos obedecendo laudo pericial elaborado por engenheiro credenciado pela Delegacia Regional de Trabalho, já existente na ABCG a todos os setores. Aos setores fechados será assegurado insalubridade no percentual de 40%.</p>	<p>adicional de insalubridade em grau máximo a todos os empregados lotados em setores fechados de hospital mostra-se ilegal e desproporcional, pois contraria o art. 195 da CLT e a Súmula 448 do TST, que exigem comprovação técnica pericial individualizada. A generalização proposta desvirtua o instituto da insalubridade, equiparando indevidamente funções distintas e ignorando o uso de EPIs e medidas de biossegurança adotadas pela instituição, configurando enriquecimento sem causa e risco de onerar desmedidamente o hospital. Assim, o adicional somente pode ser fixado em grau compatível mediante laudo pericial específico que considere a função, o ambiente e a efetiva exposição do trabalhador.</p>
---	--	---

O sindicato suscitante pleiteia inovação normativa, ao assegurar o adicional de insalubridade no percentual de 40% a todos os trabalhadores dos setores fechados, inovação recusada pela suscitada.

A matéria em questão encontra regulamentação legal (arts. 189 e seguintes da CLT). Logo, é infensa ao poder normativo, somente podendo ser modificado o quanto já pactuado anteriormente por meio de negociação coletiva.

Sendo assim, no pormenor, enaltecendo o princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal), bem como por se tratar de matéria reservada à lei formal, o que refoge do âmbito do poder normativo, deve ser reproduzida a



cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada no instrumento normativo pretérito.

Portanto, pela fixação da seguinte cláusula:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

O adicional de insalubridade será pago, de acordo com o disposto no Artigo 7º, inciso XXIII da Carta Magna em Vigor. Os percentuais de que tratam a Lei serão pagos obedecendo laudo pericial elaborado por engenheiro credenciado pela Delegacia Regional de Trabalho, já existente na ABCG a todos os setores inclusive os excetuados nos ACTs anteriores.”

3.7. Cláusula 15ª (Abono/assiduidade).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO / ASSIDUIDADE Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, associados ao sindicato, receberão mensalmente, a título de ABONO ASSIDUIDADE, o equivalente a 9% (nove por cento), calculados sobre o salário, sem incorporação a remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. Referido benefício será concedido ao empregado que não houver tido nenhuma falta durante o mês, inclusive justificada, atrasos, (sendo tolerado atraso de até 10 minutos na entrada, ou seja, no	CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO / ASSIDUIDADE Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, associados ao sindicato, receberão mensalmente, a título de ABONO ASSIDUIDADE, o equivalente a 10% (dez por cento), calculados sobre o salário, sem incorporação a remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. Referido benefício será concedido ao empregado que não houver tido nenhuma falta durante mês, inclusive justificada, atrasos, (sendo tolerado atraso de até 10 minutos na entrada, ou seja, no	Alega a suscitada que a pretensão de majorar o abono de assiduidade de 9% para 10% é juridicamente infundada e financeiramente insustentável, pois se trata de benefício meramente convencional, dependente de negociação coletiva e viabilidade orçamentária, sem qualquer base legal ou contratual para o acréscimo. O aumento pretendido gera efeito cascata sobre férias, 13º, FGTS e verbas rescisórias, impondo custos permanentes incompatíveis com a realidade da Santa Casa,



<p>início da jornada) licenças médicas, atestados e que não tenha sofrido penalidades (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos.</p> <p>§ Primeiro: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que já recebem o benefício em percentuais superiores, ou através de cestas básicas. § Segundo: O benefício não será aplicado se o empregado utilizar o transporte da empregadora.</p>	<p>início da jornada) licenças médicas, atestados e que não tenha sofrido penalidades (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos.</p> <p>§ Primeiro: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que já recebem o benefício em percentuais superiores, ou através de cestas básicas. § Segundo: O benefício não será aplicado se o empregado utilizar o transporte da empregadora.</p>	<p>entidade filantrópica já dependente de repasses públicos insuficientes. Além de desvirtuar a natureza premial do benefício, a medida afronta os princípios da legalidade, proporcionalidade e da autonomia coletiva, representando intervenção judicial indevida e risco à sustentabilidade financeira e à continuidade dos serviços de saúde prestados, devendo ser integralmente rejeitada.</p>
--	--	--

Verifica-se que a pretensão do sindicato suscitante é a majoração do percentual do benefício, passando-o de 9% para 10%, ao passo que a suscitada discorda dessa majoração.

Benefícios estipulados em valores absolutos (*verbi gratia*: auxílio-creche fixo de R\$ 90,00) comportam, em regra, o reajuste, pois o valor fixado se mantém invariável no tempo, dependendo de atualização periódica para recompor sua efetividade.

Já os benefícios definidos em percentual incidente sobre outras verbas, como é o presente abono assiduidade, não comportam reajuste autônomo, uma vez que se presume que a parcela de referência – normalmente o salário-base – já absorve o aumento concedido, refletindo automaticamente no valor atualizado benefício.

No caso em exame, observa-se que o benefício em questão corresponde a 9% sobre o salário-base. Trata-se, pois, de verba relativa e variável, cujo montante efetivo acompanha a oscilação da base de cálculo. Assim, sempre que há majoração do salário-base, há reflexa majoração do benefício, mesmo sem alteração do percentual pactuado.



Portanto, conquanto se reconheça que a matéria possui natureza econômica e, em tese, poderia ser analisada à luz da disciplina conferida ao reajuste salarial (fixado em 5,3%), o caráter relativo da parcela faz com que a atualização já esteja, ainda que em tese, embutida no mecanismo de cálculo, dispensando acréscimo percentual específico.

Em outras palavras, a aplicação cumulativa do reajuste salarial (parcela de referência) e também do percentual do benefício configuraria duplicidade de majoração (*bis in idem*), situação vedada no ordenamento jurídico.

Desse modo, deve ser reproduzida a cláusula no mesmo teor daquela anteriormente fixada no instrumento normativo pretérito, mantendo-se o percentual de 9%, sob pena de *bis in idem*.

Portanto, pela fixação da seguinte cláusula:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO / ASSIDUIDADE.

Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, associados ao sindicato, receberão mensalmente, a título de ABONO ASSIDUIDADE, o equivalente a 9% (nove por cento), calculados sobre o salário, sem incorporação a remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. Referido benefício será concedido ao empregado que não houver tido nenhuma falta durante o mês, inclusive justificada, atrasos, (sendo tolerado atraso de até 10 minutos na entrada, ou seja, no início da jornada) licenças médicas, atestados e que não tenha sofrido penalidades (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos.

§ Primeiro: Ficam resguardados os direitos dos trabalhadores que já recebem o benefício em percentuais superiores, ou através de cestas básicas.

§ Segundo: O benefício não será aplicado se o empregado utilizar o transporte da empregadora.”

3.8. Cláusula 19ª (Auxílio-creche).

ACT 2024/2025	Proposta do suscitante	Proposta da suscitada
CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE	CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE	



<p>É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 06 (seis) anos de idade a assistência em creche, as despesas do empregador, de acordo com a legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora.</p> <p>§ Primeiro: A Empregadora assegurará aos seus funcionários da área de Enfermagem do período noturno, o valor mensal correspondente 90,00 (noventa reais) para ressarcimento das despesas com internamento de cada filho, na faixa etária de três meses completos a seis anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha, ou auxílio de pagamento de babá, aos funcionários do noturno, tendo em vista que a empresa não possui condições de funcionamento da creche que mantém em suas dependências no período noturno.</p> <p>§ Segundo: A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do Artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTB no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI</p>	<p>É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 06 (seis) anos de idade a assistência em creche, as despesas do empregador, de acordo com a legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora.</p> <p>§ Primeiro: A Empregadora assegurará aos seus funcionários da área de Enfermagem do período noturno, o valor mensal correspondente 30% (trinta por cento) do salário mínimo vigente, para ressarcimento das despesas com internamento de cada filho, na faixa etária de três meses completos a seis anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha, ou auxílio de pagamento de babá, aos funcionários do noturno, tendo em vista que a empresa não possui condições de funcionamento da creche que mantém em suas dependências no período noturno.</p> <p>§ Segundo: A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do Artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTB no 670, de 20.08.1997, bem como</p>	<p>Alega a suscitada que a elevação do auxílio-creche para 30% do salário mínimo é juridicamente e financeiramente inviável, pois cria despesa permanente sem respaldo legal ou contratual, afronta a autonomia da negociação coletiva e compromete a sustentabilidade da Santa Casa, entidade filantrópica dependente de repasses públicos. O aumento geraria custos fixos elevados, com reflexos em outras verbas trabalhistas, além de vincular o benefício a índice externo (salário mínimo), impondo reajustes automáticos sem considerar a capacidade econômica da instituição, motivo pelo qual o pedido deve</p>
--	---	--



do Art. 7º da Constituição Federal. § Terceiro: Fica estipulado que o benefício concedido em função do filho e não do funcionário(a), será concedido num único período, ou seja, noturno, vedado, por conseguinte, o acumulado da vantagem em relação ao mesmo dependente. § Quarto: O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Sendo certo que referida cláusula se encontra de acordo com as decisões do Egrégio TST.	aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal. § Terceiro: Fica estipulado que o benefício concedido em função do filho e não do funcionário(a), será concedido num único período, ou seja, noturno, vedado, por conseguinte, o acumulado da vantagem em relação ao mesmo dependente. § Quarto: O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Sendo certo que referida cláusula se encontra de acordo com as decisões do Egrégio TST.	ser rejeitado.
--	---	----------------

Verifica-se que a pretensão do sindicato suscitante consiste em majorar o valor mensal do benefício, elevando-o de R\$ 90,00 (noventa reais) para o patamar correspondente a 30% do salário-mínimo, pretensão esta que encontra resistência por parte da suscitada.

Cumpra-se destacar que, diferentemente do abono assiduidade – já analisado no capítulo anterior –, o benefício ora em exame possui natureza de parcela autônoma de valor absoluto, desvinculada de qualquer outra verba remuneratória. Sua fixação independe de base de cálculo variável, revelando-se, portanto, uma prestação de valor fixo.

Assim, tratando-se de verba de valor absoluto, de inequívoca natureza econômica, deve submeter-se à mesma disciplina conferida ao reajuste salarial da categoria, fixado em 5,3% (cinco vírgula três por cento).

Desse modo, o benefício em questão deve ser reajustado nesse mesmo percentual, alcançando o montante de R\$ 94,77 (noventa e quatro reais e setenta e sete centavos).

Quanto aos demais elementos da cláusula, devem ser mantidos



conforme ACT 2024/2025, por força do princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal).

Pela fixação da cláusula com a seguinte redação:

“CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE.

É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 06 (seis) anos de idade a assistência em creche, as expensas do empregador, de acordo com a legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora.

§ Primeiro: A Empregadora assegurará aos seus funcionários da área de Enfermagem do período noturno, o valor mensal correspondente 90,00 (noventa reais) para ressarcimento das despesas com internamento de cada filho, na faixa etária de três meses completos a seis anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha, ou auxílio de pagamento de babá, aos funcionários do noturno, tendo em vista que a empresa não possui condições de funcionamento da creche que mantém em suas dependências no período noturno.

§ Segundo: A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do Artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTB no 670, de 20.08.1997, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal.

§ Terceiro: Fica estipulado que o benefício concedido em função do filho e não do funcionário(a), será concedido num único período, ou seja, noturno, vedado, por conseguinte, o acumulado da vantagem em relação ao mesmo dependente.

§ Quarto: O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Sendo certo que referida cláusula se encontra de acordo com as decisões do Egrégio TST.”

3.9. Cláusula 1ª (Vigência e data-base). Cláusula 2ª (Abrangência). Cláusula 4ª (Erro na folha de pagamento). Cláusula 5ª (Holerite de pagamento). Cláusula 6ª (Adiantamento salarial). Cláusula 8ª (Desconto em folha). Cláusula 10ª (Horas extras e feriados). Cláusula 11ª (Sistema de compensação diária). Cláusula 12ª (Adicional de tempo de



serviço). Cláusula 13ª (Adicional noturno). Cláusula 16ª (Alimentação gratuita). Cláusula 17ª (Plano de saúde de assistência médica e hospitalar). Cláusula 18ª (Auxílio-funeral). Cláusula 20ª (Contrato de experiência e trabalho). Cláusula 21ª (Verbas rescisórias). Cláusula 22ª (Programa de Ingresso Qualificado — PIQ por desenvolvimento de habilidades e competências). Cláusula 23ª (Reclassificação dos funcionários). Cláusula 24ª (Substituição eventual). Cláusula 25ª (Alistamento militar). Cláusula 26ª (Estabilidade dos acidentados). Cláusula 27ª (Garantia de emprego em vias de aposentadoria). Cláusula 28ª (Garantia aos empregados estudantes). Cláusula 29ª (Jornada de trabalho). Cláusula 30ª (Banco de horas). Cláusula 31ª (Ausências justificadas). Cláusula 32ª (Faltas justificadas). Cláusula 33ª (Equipamentos de segurança e EPIs). Cláusula 34ª (Uniforme). Cláusula 35ª (Exames médicos). Cláusula 36ª (Atestado médico). Cláusula 37ª (Acesso dirigente sindical). Cláusula 38ª (Pagamento do dirigente sindical). Cláusula 39ª (Relação de empregados). Cláusula 40ª (Remessa de laudo pericial). Cláusula 41ª (Desconto assistencial). Cláusula 42ª (Contribuição confederativa laboral). Cláusula 43ª (Contribuição negocial após fechamento de acordo coletivo). Cláusula 44ª (Contribuição sindical). Cláusula 45ª (Quadros de avisos). Cláusula 46ª (Multa por descumprimento e abrangência funcional). Cláusula 47ª (Declaração). Cláusula 48ª (Férias). Cláusula 49ª (Ações de cumprimento).

As cláusulas epigrafadas pleiteadas pelo sindicato suscitante são as mesmas pactuadas no Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025.

Ademais, por não veicularem ampliação redacional ou aumento de ônus, a suscitada, expressamente, não se opõe à manutenção delas na sentença normativa.

Portanto, enaltecendo o princípio da manutenção das cláusulas convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, parte final, da Constituição Federal) e da vedação ao retrocesso social, bem como da conciliação, devem ser fixadas as cláusulas em questão conforme pleiteado pelo suscitante, fazendo, quando necessário, a substituição da expressão 'Acordo Coletivo de Trabalho' por 'Sentença Normativa'.

4. CONCLUSÃO.

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho manifesta-se pela admissibilidade do dissídio coletivo, porquanto preenchidos os pressupostos processuais e as condições da ação.



No mérito, pela prolação de sentença normativa, com a redação sugerida em cada um dos tópicos acima, bem como com o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita à suscitada, condenando-a ao pagamento de custas processuais e honorários de sucumbência.

É o parecer.

(datado e assinado eletronicamente)

CÂNDICE GABRIELA AROSIO

Procuradora-Chefe

