

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

### **Campanha Salarial 2021/2022**

**SUSCITANTE:** SINDICATO ÚNICO DOS AUXILIARES DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E DEMAIS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE GUARULHOS, ITAQUAQUECETUBA E MAIRIPORÃ, com sede à **Rua Rubens Guedes 97**, Vila Progresso – Guarulhos, inscrito no CNPJ/MF sob nº 59.650.655/0001-58; neste ato representado por seu presidente senhor Wilson Galdino da Silva

**SUSCITADO:** SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDHOSP - Entidade Sindical Patronal, com sede na Rua 24 de Maio 208 – 13º andar – Centro - São Paulo/SP, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 47.436.373/0001- 73.

### **Reajuste Salarial**

Fica estabelecido o reajuste salarial total a ser pago em 1º de maio/2021 correspondente à reposição integral da inflação do período, medida pelo índice do INPC/IBGE.

**Parágrafo único:** serão compensadas antecipações salariais espontaneamente concedidas no período revisando, excluindo-se das compensações os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título, por acordo coletivo, conforme Instrução Normativa nº 1 do Colendo TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

### **Admitidos após Data Base**

Aos admitidos após data-base, será aplicado o percentual de forma proporcional, observando-se o respectivo mês de admissão.

## **Antecipações Salariais**

As empresas poderão antecipar reajustes salariais independentemente da política salarial vigente.

## **Salário Normativo**

Piso normativo, no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) para empresas com até 20 empregados e R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) para empresas com mais de 20 empregados.

**Parágrafo primeiro:** Excluem-se as funções que já possuam piso salarial diferenciado, onde deverão ser aplicados os índices de reajuste salarial correspondente à cláusula “1º” supra.

**Parágrafo segundo:** sobre o piso salarial (salário de ingresso) não haverá incidência dos percentuais previstos na cláusula primeira.

**Parágrafo terceiro:** Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente norma coletiva deverão ser pagas, impreterivelmente, em até 30 (trinta dias) após a conclusão das negociações e consequente protocolo de registro no MTb.

## **PISO SALARIAL PARA FUNÇÕES TÉCNICAS EM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE**

Será assegurado a todo trabalhador contratado para as funções técnicas em serviços de saúde um salário inicial de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais).

## **PISO SALARIAL PARA SEGURANÇAS E CONTROLADORES DE ACESSO**

Será assegurado a todo trabalhador contratado para a função de segurança ou controlador de acesso um salário inicial de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais).

## **PISO SALARIAL PARA FUNÇÕES AUXILIARES EM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE**

Será assegurado a todo trabalhador contratado para as funções Auxiliares (Enfermagem, Laboratório etc.) o valor de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais).

## **Horas Extras**

Concessão de 100% (cem por cento) de sobretaxa para as horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador.

**Parágrafo primeiro:** fica facultada aos empregadores a utilização do sistema de banco de horas, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a referida compensação. O empregador poderá optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

**Parágrafo segundo:** na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão ou efetivo pagamento.

#### **Adicional Noturno**

O adicional incidente sobre as horas noturnas trabalhadas, assim consideradas as compreendidas entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, serão de 50% (cincoenta por cento), sobre o valor da hora normal.

#### **Hora Noturna**

Para os trabalhadores que desempenham suas atividades no horário compreendido entre 22hs de um dia até 05hs do dia seguinte, independentemente da jornada de trabalho desenvolvida, a hora normal será considerada como de 52 minutos, nos termos da lei.

**Parágrafo único** – O não atendimento a essa cláusula importa no pagamento da hora extraordinária correspondente, com a sobretaxa de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Pagamento de salários e PIS**

a) Para recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do funcionário durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do D.S.R, férias, 13º salário, cesta básica, bem como do dia do recebimento.

b) As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no

banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidam com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

c) O pagamento dos salários deverá ser efetuado rigorosamente até o 5º dia útil e, em se tratando de adiantamento salarial (vale) até o dia 20 do correspondente mês, ou no primeiro dia de expediente bancário na ocorrência daquelas datas recaírem em domingos ou feriado.

### **Comprovante de Pagamento**

Serão fornecidos obrigatoriamente demonstrativos de pagamentos, com a discriminação dos títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

**Parágrafo único:** Ocorrendo erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados, as eventuais diferenças no prazo de dez dias, a contar da data de comunicação feita pelo trabalhador, por escrito.

### **Controle de Ponto**

É obrigatório o controle de ponto, seja qual for o número de empregados. A marcação do ponto poderá ser feita por meio mecânico ou similar, ou livro de ponto, podendo o horário de refeição ser anotado ou não, a critério do empregador.

### **Lanche ou Jantar Noturno**

Os empregadores fornecerão gratuitamente lanche substancial ou Jantar aos empregados que laboram em jornada noturna

### **Garantias ao Empregado Estudante**

Abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, condicionado à comunicação prévia à empresa, bem como a comprovação da participação, no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a realização do exame escolar.

### **Garantias salariais na admissão**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

### **Substituição Eventual**

Fica estabelecido que os funcionários chamados para substituir outro com o salário superior será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo desta, sem considerar as vantagens, desde que haja a substituição por mais de sessenta dias.

### **Abono de Faltas**

- a) Abono de falta a até 2 (dois) empregados por entidade, uma vez por mês, para participar de assembléia geral, eventos e seminários, convocados pelo suscitante durante o período necessário à participação.
- b) Abono de horas para reunião escolar, limitado a um evento por semestre e por filho de cada empregado de ambos os sexos, condicionado à comunicação prévia.

### **Vale-transporte**

Concessão de vale transporte na forma da lei, facultando-se ao empregador a antecipação do valor correspondente em pecúnia até o quinto dia útil de cada mês, competindo ao empregado comunicar, por escrito ao empregador, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do vale-transporte. A concessão do vale transporte em pecúnia tem por fundamento o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, bem como os dispositivos da Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87 e, ainda, acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

**Parágrafo primeiro** – A não concessão do vale-transporte pelo empregador nos moldes previstos no *caput* desta cláusula faculta ao trabalhador destinatário a ausência ao trabalho enquanto perdurar a pendência.

**Parágrafo segundo** - As faltas decorrentes do previsto no parágrafo anterior serão consideradas como “justificadas”, impedindo o seu desconto dos salários devidos.

**Parágrafo terceiro** - Faculdade dos empregadores disponibilizarem transporte gratuito aos seus empregados, em especial para o cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

### **Jornada de Trabalho**

- a- Jornada máxima de 30 (trinta) horas semanais para os empregados nas funções de prestador de serviços de saúde (Técnicos e auxiliares de enfermagem, etc...).
- b- Até 40 (quarenta) horas semanais aos demais trabalhadores empregados em estabelecimentos de serviços de saúde.

### **Jornada Especial de Trabalho**

Faculdade de empregados e empregadores estabelecerem jornada de **12 x 36**, ou seja, doze horas de trabalho com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso assegurando-se, outrossim, duas folgas mensais, sendo que; uma delas seja concedida no final de semana (Sábado ou Domingo), não podendo ser concedidas em dias já compensados, ou o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com assistência dos Sindicatos.

**Parágrafo único** – O trabalho desenvolvido sob esse regime de horário não afasta a aplicação da hora noturna de 52 minutos quando o trabalho realizado abranger o período das 22hs de um dia às 05hs do dia seguinte.

### **Atestados Médicos e Odontológicos**

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos da entidade suscitante.

### **Ausências Justificadas**

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) Por cinco dias consecutivos em virtude de morte de filhos, cônjuge, ascendentes, sogro (a) e irmãos.
- b) Por oito dias consecutivos em virtude de casamento.

### **Estabilidade na licença médica**

Garantia de emprego pelo período de 12 (doze) meses a contar da alta médica, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que o afastamento seja por prazo superior a sessenta dias.

### **Estabilidade às vésperas da aposentadoria**

- a) Garantia de emprego ou salário aos empregados com menos de 5 (cinco) anos na mesma empresa, e que estejam a menos de 3 (três) anos do direito da aposentadoria proporcional, especial ou por idade, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade
- b) Garantia de emprego ou salário aos empregados com mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, e que estejam a menos de 4 (quatro) anos do direito da aposentadoria proporcional, especial ou por idade, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade

**Parágrafo único:** para obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar à empresa, por escrito, encontrar-se em período pré-aquisitivo de aposentadoria, comprovando tal condição em 90 (noventa) dias.

### **Estabilidade Serviço Militar**

Garantia de emprego ao menor, em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa.

### **Estabilidade aos Cipeiros**

É concedida estabilidade aos cipeiros na forma da lei. As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Suscitante cópia da ata de posse dos membros da CIPA.

### **Estabilidade à Gestante**

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória.

**Parágrafo único** – É assegurada às mães a licença maternidade de 180 dias, ficando a empresa comprometida a fornecer a cesta básica durante a sua licença.

### **Licença Adoção**

Concessão da licença adoção na forma da Lei nº 10.421, de 15.04.2002.

### **Licença Paternidade**

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de cinco dias, sem prejuízo da remuneração.

### **Auxílio Creche**

As entidades que não possuem creche própria ou convênio creche concederão auxílio creche a título de reembolso, no importe de 30% (trinta por cento) do piso da categoria, observados os valores estabelecidos na cláusula 5ª (quinta), por mês, às empregadas mães ou responsável legal, com filhos até seis anos de idade.

Quando o convênio creche distar do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe ou responsável legal, condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso entidade-creche-entidade. Se não houver possibilidade de o empregador fornecer a condução retro aludida, a empresa deverá proceder ao pagamento do auxílio creche, na forma acima estabelecida.

**Parágrafo único:** A documentação exigível das empregadas ou responsável legal empregado, para o recebimento do auxílio creche, será certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação e declaração semestral de próprio punho firmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além do recibo correspondente ao reembolso creche ou da pessoa que cuidar da criança.

## **Aviso Prévio**

Para empregados com menos de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, será concedido, além do prazo legal, aviso prévio de um dia por ano de serviço prestado à empresa, até o limite de 45 (quarenta e cinco) dias.

- a) Para empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e mais de um ano de casa, será concedido aviso prévio 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo primeiro:** os primeiros trinta dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a trinta serão sempre indenizados.

**Parágrafo segundo:** para efeito de cálculo das verbas rescisórias, será computado o reflexo do aviso prévio somente em relação aos primeiros trinta dias.

## **Carta de Apresentação**

Os empregadores fornecerão aos empregados, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que deverá ser entregue aos mesmos no ato da homologação da rescisão contratual.

## **Atestado de Afastamento e Salário**

As empresas deverão preencher o atestado de afastamento e salário sempre que solicitado pelo INSS.

## **Auxílio Funeral**

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família do mesmo, o equivalente a 1,5 (um e meio) salário nominal, sendo que, se motivada a morte por acidente de trabalho ou moléstia profissional, o pagamento será efetuado em dobro, independentemente das verbas remanescentes devidas.

## **Uniformes/NR-32**

Os empregadores fornecerão uniformes e calçados aos empregados lotados nos Setores Operacionais (Enfermagem, Limpeza, Cozinha e Lavanderia) excetuando-se o pessoal Administrativo, salvo se o empregador exigir o uso de uniforme também para a Administração; sendo terminantemente proibido o uso dos mesmos fora de seus respectivos setores de trabalho.

## **Fornecimento de equipamentos de proteção.**

Obrigatoriedade no fornecimento de equipamentos de proteção aos empregados para o exercício das respectivas funções, de conformidade com a legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho, de modo a atenuar-lhes os riscos eventuais, sendo obrigatório seu uso pelo empregado.

## **Fornecimento de material indispensável ao trabalho**

Os empregadores fornecerão todo o material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado.

## **Férias**

Aviso prévio de 30 (trinta) dias para concessão das férias, não podendo as mesmas ter início nos dias de descanso semanal remunerado e nos dias já compensados, devendo o respectivo pagamento ser realizado com antecedência de, no mínimo, 5 (cinco) dias.

- a)** Ao trabalhador que retornar das férias será garantida estabilidade provisória no trabalho pelo período de noventa (90) dias a contar do término das férias.
- b)** Para os empregados que trabalham na jornada especial de trabalho, **12X36** (doze por trinta e seis), o início das férias somente poderá ocorrer após o descanso das trinta e seis horas.
- c)** Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abrangem, gerando um crédito de 2 (dois) dias para os trabalhadores que se enquadrem na condição.

## **Obrigatoriedade do registro na CTPS**

Fica terminantemente proibida a prestação de serviços após 48 (quarenta e oito) horas da data de ingresso na empresa, sem o devido registro na C.T.P.S. na forma da lei.

**Parágrafo único:** O não cumprimento pelo empregador do disposto no *caput* desta cláusula ensejará multa de um salário-dia por dia de atraso, com base no salário do trabalhador envolvido, até que essa pendência seja definitivamente regularizada.

## **Estagiário**

A contratação de estagiários nos termos da legislação correspondente fica limitada a 5% (cinco por cento) do número total de empregados registrados em CTPS pelo estabelecimento.

## **Transferências**

Ficam vedadas as transferências de trabalhadores para estabelecimentos do empregador que se encontrem fora da área de abrangência desta Convenção Coletiva, sob pena de ensejar rescisão contratual sem justa causa por parte do empregador, com exceção de fechamento comprovado do estabelecimento ou do setor em que se ativava o trabalhador.

**Parágrafo único** – As transferências de trabalhadores para estabelecimento filiado ao do empregador original que se situe dentro da área de representação do Sindicato profissional, somente poderá ser validada após a anuência da respectiva entidade classista.

## **Auxílio Educação - Cursos de Qualificação ou Bolsa de Estudos**

Os estabelecimentos empregadores concederão aos seus trabalhadores auxílio-educação correspondente a 30% (trinta por cento) do valor da mensalidade respectiva, independentemente do tipo de ensino que o empregado esteja se submetendo como também cursos de qualificação continuada ou bolsa de estudos àqueles que optarem por cursos diretamente ligados à atividade fim.

**Parágrafo único** – Sendo concedido somente quando o empregado se vincular a estabelecimentos de ensino fundamental, médio ou superior, sendo que o valor correspondente ao auxílio previsto nesta cláusula não integra os salários do trabalhador envolvido.

### **Exames Médicos**

Os exames médicos por ocasião da admissão e dispensa dos empregados, na forma da lei, serão custeados exclusivamente pelas empresas.

**Parágrafo único** – A não observância pelo empregador da obrigação prevista nesta cláusula ensejará multa correspondente a um salário do trabalhador envolvido, revertida ao mesmo.

### **Quadro de Avisos**

Obrigatoriedade da afixação de quadro de avisos exclusivo para informativos do sindicato profissional no local de prestação de serviços.

### **Correspondência**

As empresas distribuirão aos seus empregados toda correspondência dirigida aos mesmos pelo Sindicato Suscitante e não se oporão à que o Sindicato efetue, nos termos da presente cláusula, a divulgação da faculdade de associação dos empregados à entidade, conforme previsto em lei.

### **Assistência Hospitalar**

Os hospitais, dentro de sua especialidade, concederão a todos os empregados, assistência hospitalar com direito a internação e enfermagem, ressalvadas as entidades que mantenham convênio hospitalar para seus empregados. A assistência hospitalar ora concedida será extensiva às esposas e filhos menores (homens até 18 anos e mulheres até 21 anos), enquanto solteiros, facultando-se a

participação dos trabalhadores no custeio da assistência, até o limite de 20% (vinte por cento).

### **Antecipação em Caso de Auxílio Doença**

Em caso de concessão de auxílio-doença ao empregado, a empresa se obriga a antecipar 50% (cinquenta por cento) do montante correspondente aquele a ser percebido do órgão previdenciário, durante os primeiros sessenta dias após o afastamento e desde que a solicitação seja feita pelo trabalhador, por escrito. Esses valores serão compensados, a critério da empresa, após o retorno do empregado ao serviço.

### **Indenização por ausência de recebimento de auxílios Previdenciários.**

O trabalhador que tiver recusado qualquer benefício por parte do INSS, desde que essa recusa se der por conta de ausência dos repasses das contribuições previdenciárias de responsabilidade do empregador, terá garantido o recebimento da remuneração integral que lhe for devida por parte do empregador, enquanto perdurar o período de afastamento do trabalho.

### **Mensalidades Sindicais**

Obrigatoriedade de recolhimento das contribuições (mensalidades sindicais) descontadas dos associados, em consonância com os artigos 545 e seu parágrafo único, sob as penas previstas no artigo 553 da CLT.

### **Multas**

- a) Fica estabelecida a multa de um salário dia do empregado por dia de atraso e por obrigação descumprida, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários, abonos de férias e gratificações natalinas, em favor do empregado.
- b) Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer inserida na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalentes a 15% (quinze por cento) do piso da categoria, observado os valores estabelecidos na cláusula específica em favor do empregado.
- c) Observados os limites previstos no Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo único:** as partes se comprometem a avaliar os termos desta cláusula no decorrer da vigência da presente norma coletiva.

### **Cesta Básica**

Concessão pelos empregadores, aos empregados que não tiverem três (três) ou mais faltas injustificadas durante o mês de referência, de uma cesta básica mensal, ou vale cesta, ou ticket cesta, sem caráter salarial conforme deferido nos autos do Processo de Dissídio Coletivo nº 33/91-A e 146/91-A, que será entregue até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 20 (vinte) dias cesta básica a que se refere esta cláusula conterà a seguinte composição:

10 (dez) quilos de arroz

03 (três) quilos de feijão

03 (três) latas de óleo de soja

1/2 (meio) quilo de café torrado e moído

05 (cinco) quilos de açúcar

1/2 (meio) quilo de farinha de mandioca

01 (um) quilo de macarrão

01 (um) quilo de farinha de trigo

02 (duas) latas de 140 (cento e quarenta) gramas de extrato de tomate

01 (um) quilo de sal refinado

01 (um) pacote de 200 (duzentas) gramas de biscoito doce

01 (um) pacote de 200 (duzentas) gramas de biscoito salgado

02 (duas) latas de leite em pó de 400 (quatrocentas) gramas

1/2 (meio) quilo de milharina

**Parágrafo primeiro:** O vale cesta ou ticket cesta será fornecido no valor mínimo de R\$190,00 (cento e noventa reais) reajustados de acordo com o aumento salarial previsto neste instrumento coletivo, incidentes sobre o respectivo valor mínimo.

**Parágrafo segundo:** Obrigatoriedade de, cumulativamente à cesta-básica, o fornecimento de materiais para limpeza residencial, especialmente:

- 1 kg de sabão em pó;
- 2 lt detergente líquido;
- Seis unidades de sabão de coco;
- 2 lts de desinfetante;
- 2 lts de água sanitária;

**Parágrafo terceiro:** Como o benefício do Ticket Alimentação/Cesta Básica não decorre de lei, nem, tampouco se trata de verba salarial, mas sim de benefício convencional, as empresas recolherão R\$1,00 (um real) em favor do Sindicato Profissional por trabalhador beneficiado com a presente cláusula, para que seja possível manter a estruturação da negociação coletiva, bem como dar continuidade à prestação de serviços em favor da categoria.

**Parágrafo quarto:** As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional trimestralmente a relação dos empregados beneficiados, para que seja possível a verificação de cumprimento da presente cláusula convencional.

### **Feriado**

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemorará o “**dia do empregado em estabelecimento de serviços de saúde**”, na base territorial abrangida pelo Suscitante, resguardada a prestação de serviços, conforme escala prévia elaborada pela Administração da Empresa, salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como Extras. As empresas que não concederem o feriado no dia 12 de maio deverão fazê-lo até 31.10.2021.

### **Contratação de portador de necessidades especiais**

Os estabelecimentos empregadores que contarem com mais de cinquenta (50) empregados ficam obrigados à contratação de portadores de necessidades especiais, respeitando sempre o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) do total de empregados no caso de contratação nessas condições.

### **Juízo Competente**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente norma será exigido perante a Justiça do Trabalho.

### **Garantia Gerais**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Extratos de FGTS:**

Os estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive as entidades filantrópicas, ficam obrigados a entregar a seus empregados os extratos do FGTS recebidos dos bancos depositários ou da CEF, ou informações por escrito, nos termos da legislação vigente.

### **Participação Sindical nas Negociações Coletivas - Taxa Negocial.**

As entidades empregadoras abrangidas por este instrumento coletivo deverão recolher às suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no importe de 2% (dois por cento) do valor do salário de seus empregados, devidamente corrigidos pelos índices previstos na presente norma coletiva, observada a faixa salarial de até 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) devendo o recolhimento ser efetuado no mês subsequente à assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, em nome do Sindicato Profissional Suscitante, através de guia própria por este fornecida após a assinatura da respectiva Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** No prazo de 20 (vinte) dias contados da data do correspondente recolhimento, os empregadores remeterão ao Sindicato Suscitante, a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados.

### **Comunicação de Dispensa**

Entrega ao empregado de carta com os motivos da dispensa com alegação de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **Normas Constitucionais.**

A promulgação de legislação ordinária e ou complementar regulamentadora dos preceitos Constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese a acumulação de benefícios.

### **Coren**

O registro no COREN não será exigido pelos Estabelecimentos de Serviços de Saúde, por ocasião da admissão do Atendente de Enfermagem, até que seja regulamentada essa atividade profissional.

### **Técnicos em Imobilização Ortopédica.**

Fica estabelecida e reconhecida a representatividade do sindicato suscitante em relação aos técnicos em imobilização, ortopédica, ressalvadas as profissões representadas por categorias diferenciadas.

### **Mão-de-Obra Locada**

Fica observado que o sindicato suscitado não recomenda a contratação de cooperativas de mão-de-obra pelas entidades pertencentes à sua base territorial.

### **Atestado de Acompanhante (Hospital/Escola)**

Limitado a 4 (quatro) eventos anuais, faculta-se ao trabalhador, mediante comunicação prévia ao empregador, a ausência ao trabalho para acompanhamento do(s) filho(s) em decorrência de internação hospitalar ou convocação escolar; excetuam-se os casos de emergência médica ou imediatez devidamente comprovadas.

### **Prevenção do Câncer de Mama e Próstata**

Os empregados/empregadas acima de 40 anos terão direito de pelo menos 1 (um) dia para realização de mamografia e exames de próstata, como política para prevenção de câncer de mama ou câncer de próstata, e os hospitais que tiverem a especialidade, oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

### **Plano de saúde gratuito**

As empresas fornecerão gratuitamente planos de saúde para todos os seus empregados, salvo aquelas que garantam o atendimento dentro de suas unidades.

### **Ticket alimentação**

As empresas fornecerão aos empregados um importe de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) independente da jornada.

### **Amamentação**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

### **Advertência e Suspensão**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINDSAÚDE GUARULHOS, que deverá ser efetivada até ao 15º dia do mês subsequente, sob pena de nulidade da penalidade aplicada.

### **Cópia da Rais**

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 dias uteis.

### **Desvio de função**

Todos os empregados desviados de função terão suas funções corrigidas na CTPS.

### **Exames Laboratoriais**

As empresas abonarão a ausência do empregado quando necessário submeter-se a exames laboratoriais, solicitados por médicos da empresa, do Sindicato Profissional ou da previdência social.

### **Desconto Proporcional do DSR**

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitando as políticas de compensações praticadas.

### **Abrangência**

A base territorial do instrumento coletivo de trabalho, em conformidade com os respectivos Registros Sindicais são os municípios de: Guarulhos, Itaquaquetuba e Mairiporã.

### **Garantias constitucionais**

As empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho garantem em todas suas cláusulas, igualdade de direitos, oportunidades e remuneração, independente de raça, gênero, faixa etária ou orientação sexual.

### **Vigência**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de um ano, com início em 1º de maio de 2021 e término em 30 de abril de 2022.

No mais, solicitamos a manutenção das cláusulas não mencionadas da CCT 2020/2021.

Guarulhos, 24 de abril de 2021.

WILSON GALDINO DA SILVA  
CPF 215.771.088-41