



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS E SOCIAIS 2023/2024**  
(conforme aprovada em Assembleia Geral da Categoria)

**SUSCITANTE:** **SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SOROCABA E REGIÃO**, Entidade Sindical de 1º Grau, com sede na Rua Coronel José Prestes, 113, Centro, Sorocaba/SP, inscrito no CNPJ/RFB sob o Nº 71.558.530/0001-06, por seu Presidente Milton Carlos Sanches, CPF 752.752.878-87.

**SUSCITADOS:** **SINDHOSP – SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLINICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de 1º grau, com registro no Ministério do Trabalho processo nº 46000.001413/00, inscrito no CNPJ/MF sob Nº 47.436.373/0001-73, com sede na Rua 24 de Maio, Nº 208 - 13º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01.041-000;

**SINDHOSFIL – SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob No. 01;588.630/0001-91, com sede na Rua Libero Badaró, 158 – 6º andar, Centro, São Paulo/SP, CEP 01.008-000;

**SINDHOSFIL BAIXADA – SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DA BAIXADA SANTISTA E LITORAL NORTE E SUL DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob No. 07.664.413/0001-10, com sede na Avenida Cláudio Luiz da Costa, 50, Jabaquara, na cidade de Santos/SP, CEP 11.075-900;

**SINDHOSFILPTE – SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO**, entidade sindical patronal de 1º Grau, com Registro no Ministério do Trabalho, Processo No. 46000.011731/02-51, inscrita no CNPJ/MF sob No. 07.664.413/0001-10, com sede na Chácara Hor, Estrada Bezerra de Menezes, (dependências do Hospital Espírita Bezerra de Menezes, na cidade de Presidente Prudente/SP, CEP 17.900-000;

**SINANGE – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO**, entidade sindical patronal de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob No. 45.794.567/0001-15, com sede na Avenida Paulista, 171, 11º andar, Cerqueira Cesar, na cidade de São Paulo/SP, CEP 01.311-000;



**SINOG – SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ODONTOLOGIA DE GRUPO**, entidade sindical patronal de 1º Grau, inscrita no CNPJ/MF sob No. 01.551.108/0001-35, com sede na Avenida Paulista, 171, 11º andar, Cerqueira Cesar, na cidade de São Paulo/SP, CEP 01.311-000;

Entre as entidades sindicais supra aludidas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis a todos os empregados representados pelo Sindicato Suscitante, para vigorar a partir de 1º de maio de 2023, mediante as seguintes cláusulas e condições:

### VIGÊNCIA E DATA-BASE

**Cláusula 1ª – VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 12 meses, no período de 1º de Maio de 2023 a 30 de Abril de 2024, para as cláusulas econômicas e sociais de 1º de Maio de 2023 à 30 de abril de 2025.

**Cláusula 2ª – DATA BASE:** A data-base da categoria profissional representada pelos Sindicato Suscitante, permanece fixada em 1º de Maio.

### REAJUSTES, SALÁRIOS, E PAGAMENTOS

**Cláusula 3ª – REAJUSTE SALARIAL:** Fica estabelecido o reajuste salarial, a partir de 1º de maio de 2023, em percentual equivalente à inflação acumulada – segundo o INPC - do período de 01.05.2022 à 30.04.2023, a incidir sobre os salários de abril/2023;

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, nos termos da Instrução Normativa Nº 01 do C. TST.

**Parágrafo Segundo:** Os salários serão corrigidos nos termos e épocas determinadas pela política salarial vigente, ou outra que venha substituí-la.

**Cláusula 4ª – SALÁRIOS NORMATIVOS:** Fica estabelecido, para os empregados representados pelo Sindicato Suscitante, a partir de 1º de maio de 2023, os pisos salariais respectivos, de acordo com os valores seguintes:

○ Auxiliar de Enfermagem	R\$	2.375,00
○ Técnicos de Enfermagem	R\$	3325,00
○ Cuidadores	R\$	1.800,00
○ Trabalhadores em Serviços de Apoio (limpeza, copa/cozinha, lavanderia, etc.).	R\$	1.800,00
○ Trabalhadores em Serviços Administrativos	R\$	1.800,00



(recepção, escritórios, faturamento, RH, etc.)	R\$	1.800,00
○ Demais Funções ou Setores (não classificadas anteriormente)	R\$	1.800,00

**Cláusula 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** 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 coincidente com o horário de trabalho, excluindo-se os horários de refeição.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídas do cumprimento das disposições acima as empresas que efetuarem o pagamento através de conta-salário em meio magnético, sendo que referidas empresas deverão disponibilizar o depósito dentro o horário bancário e dentro do prazo limite para pagamento dos salários, ou seja, até o 5º (quinto) dia útil.

**Parágrafo Segundo.** Se a data prevista para pagamento recair em domingos ou feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo Terceiro.** O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

**Cláusula 6ª – COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Serão fornecidos obrigatoriamente demonstrativos de pagamentos, com a discriminação dos títulos que compõe a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** Os *holerites* poderão, a critério do empregador, ser disponibilizados por meio eletrônico ou bancário, mas o empregador deverá fornecer cópia impressa aos empregados sempre que estes solicitarem.

**Parágrafo Segundo:** Ocorrendo erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados as eventuais diferenças no prazo de 10 (dez) dias, a contar da comunicação feita por escrito pelo trabalhador.

**Cláusula 7ª – MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** O atraso no pagamento de salários e demais rendimentos do trabalho acarretará multa fixa de 20% (vinte por cento) da remuneração total devida ao mesmo.

Obs. Para chegar em uma contra - proposta razoável.

**Parágrafo Único.** A penalidade prevista no “caput” desta cláusula, aplicam-se também nos casos de atraso no pagamento da gratificação natalina, da remuneração de férias, e de quaisquer outras espécies de remuneração percebida pelo empregado.



## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS BENEFÍCIOS**

**Cláusula 8ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO:** Ao empregado que substituir outro com salário superior será garantido igual salário do substituído enquanto durar a substituição.

**Cláusula 9ª – DESCONTOS EM FOLHA:** Desde que expressamente autorizados pelo empregado interessado, as empresas deverão realizar descontos em folha de pagamento relativos a convênios, empréstimos e outras parcelas.

**Parágrafo Primeiro.** Especialmente no que concerne ao contrato entre a empresa e a Instituição Financeira serão respeitadas as condições da Lei nº 10.820/2003, com a redação dada pela Lei nº 13.172/2015.

**Cláusula 10ª – DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM:** O empregado que viajar em virtude de trabalho ou de assuntos relacionados ao trabalho terá direito a reembolso de despesas de alimentação e pagamento de horas extras se extrapolar a jornada habitual de trabalho, dentro do prazo de 48 ( quarenta e oito ) horas após o protocolo junto ao empregador com relação as despesas gastas pelo empregado e com relação as horas extras pagamento dentro da legislação vigente na folha de pagamento posterior.

**Parágrafo Primeiro.** Caberá ao empregador arcar com todas as despesas decorrentes de viagens de trabalho, tais como transporte, hospedagem, alimentação e similares.

**Parágrafo Segundo.** Nos casos em que o trabalhador se utilizar de veículo próprio para fins de viagem a serviço do empregador, caberá reembolso equivalente ao Km rodado de acordo com tabela a ser definida pelo departamento financeiro da instituição, dentro do prazo de 48 ( quarenta e oito ) horas após o protocolo junto ao empregador da solicitação de pagamento.

**Cláusula 11 – TRABALHO EXTERNO INTERMUNICIPAL:** O empregado será dispensado do cumprimento da sua jornada de trabalho restante quando executar trabalho externo intermunicipal, tais como o acompanhamento de remoção de pacientes e atividades análogas e estas finalizarem a menos duas horas do encerramento de sua jornada.

**Cláusula 12 – ADICIONAL DE HORA EXTRA:** Horas Extraordinárias - Concessão de 100% (cem por cento) de sobretaxa para horas extraordinárias prestadas pelos empregados associados ao sindicato profissional, para os demais concessão será na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores poderão adotar o sistema de Banco de Horas e/ou compensação de horas de natureza diversa, de maneira que, no caso do banco de horas, o excesso de horas trabalhadas em dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, a contar da data do evento, a referida compensação.



**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de rescisão do 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 do efetivo pagamento, observando-se os adicionais estabelecidos na presente norma coletiva.

**Parágrafo Terceiro:** Em eventual pagamento de hora extra, será utilizado o divisor 220.

**Cláusula 13 – ADICIONAL NOTURNO:** Sem prejuízo das garantias estabelecidas em lei, será concedido Adicional Noturno de 45% sobre a remuneração habitual do empregado, para o trabalho realizado em escala noturna, considerando das 22horas às 06horas.

**Cláusula 14 – CESTA BÁSICA:** Os empregadores concederão mensalmente a seus empregados uma cesta básica composta dos seguintes itens, para todos associados do sindicato profissional.

- 10 quilos de arroz.
- 03 quilos de feijão.
- 03 latas de óleo de soja.
- ½ quilo de café torrado e moído.
- 05 quilos de açúcar.
- ½ quilo de achocolatado em pó.
- 01 quilo de macarrão.
- 01 quilo de farinha de trigo.
- 02 latas de 140 grs. de extrato de tomate.
- 01 lata/caixinha de leite condensado.
- 01 pacote de 400 g de mistura para bolo.
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito doce.
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito salgado.
- 02 latas de leite em pós de 400 grs.
- 02 frascos de detergente.

**Parágrafo Primeiro:** Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os produtos da cesta básica deverão manter o mesmo padrão de qualidade e, caso se verifique deterioração da qualidade, o empregador deverá promover a substituição de todas as cestas concedidas por outras de qualidade compatível.

**Parágrafo Segundo:** O benefício da cesta básica é extensivo aos trabalhadores afastados por até 06 (seis) meses em virtude de doença ou acidente, em usufruto de licença-maternidade e de licença-maternidade.

**Parágrafo Terceiro:** Desde que exista expressa concordância do empregado, a cesta básica poderá ser substituída por ticket-cesta ou vale cesta, ou, ainda, refeição gratuita, sempre com assistência do sindicato.



**Parágrafo Quarto:** Quando a cesta for substituída por ticket-cesta ou vale cesta, ou qualquer outra modalidade de pecúnia, o valor será de, no mínimo, **R\$ 270,00,00** – (duzentos e setenta reais).

**Cláusula 15 – VALE-TRANSPORTE:** Os empregadores concederão aos seus empregados vale transporte, na forma da lei.

**Cláusula 16 – PLANO DE SAÚDE:** Os empregadores concederão gratuitamente aos seus empregados plano de saúde integral, o qual contemplará assistência médica, hospitalar.

**Parágrafo Único:** Quando no exercício de suas funções, os trabalhadores receberão, dentro das disponibilidades técnicas, socorro médico no local de trabalho.

**Cláusula 17 – AUXÍLIO-FUNERAL:** Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família uma indenização equivalente a 02 (dois) salários do "de cujus", para os empregados não associados ao sindicato. Aos associados ao sindicato profissional será (3) três salários do "de cujus". Se a morte ocorrer em consequência de acidente típico de trabalho, doença do trabalho ou doença profissional a indenização será dobrada.

**Cláusula 18 – BERÇÁRIO-CRECHE:** Os empregadores concederão aos filhos das empregadas mães ou ao pai que comprovarem a guarda judicial dos filhos, com idade de até 05 anos e 11 meses e 29 dias, berçário e creche nas imediações do estabelecimento, mediante serviço próprio ou por meio de convênios com entidades privadas.

**Parágrafo Único:** O benefício berçário-creche poderá ser substituído por vale-creche no valor de 20% do menor piso salarial fixado nesta convenção para a função respectiva, por mês e por filho para os associados do sindicato e, para os demais funcionários, se tiver direito, o valor corresponderá a 10%.

**Cláusula 19 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** A todos os funcionários representados pelo Sindicato Suscitante, em exercício em condições insalubres, como dispõe a NR-32, será pago adicional de insalubridade, calculado sobre o salário nominal dos trabalhadores.

**Cláusula 20 – PLANTÃO À DISTÂNCIA:** As empresas remunerarão os funcionários que estiverem de sobreaviso (plantão à distância), com adicional de 15% (quinze por cento) sobre a hora "em disponibilidade" e 100% (cem por cento) sobre a hora normal efetivamente trabalhada.

**Parágrafo Único:** O regime de sobreaviso deverá ser objeto de escala por parte da direção da empresa.

**Cláusula 21– COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL:** As empresas descontarão dos empregados, trabalhadores abrangidos pela presente norma coletiva, sócios ou não do sindicato, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no valor total de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais) por ano, será dividido em 2 (duas) parcelas de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) cada uma, nos meses de competência agosto e setembro de 2023, cujos os pagamentos/repasses



em favor do Sindicato, serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo Sindicato Profissional.

O recolhimento será efetuado até o dia 10 dez do mês subsequente ao de referência. Após a data do respectivo vencimento, haverá multa prevista na presente norma coletiva.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato Profissional, no mês de junho de 2023, a relação dos empregados pertencentes a categoria a ela vinculados.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido aos empregados o direito de oposição no prazo de 10 dias corridos, contados da assinatura da presente Convenção coletiva. A carta de oposição será protocolada na sede do sindicato profissional, garantindo o envio por A.R. por trabalhadores de outras cidades diferentes da sede do sindicato profissional, as cartas devem ser de próprio punho e individuais, cabendo o trabalhador apresentar o protocolo da oposição ao empregador antes do prazo estipulado para o desconto.

**Parágrafo Terceiro:** Será considerado prática antisindical a atitude das empresas que incentivarem ou induzirem os trabalhadores a oposição,

**Cláusula 22 - 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, conforme legislação vigente.

### **CONTRATO DE TRABALHO** **ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

**Cláusula 23 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO:** Os empregadores ficam obrigados a promover as anotações na Carteira Profissional do cargo efetivamente exercida pelo empregado.

**Cláusula 24 – CARTA AVISO:** No caso de despedimento por justa causa, os empregadores entregarão aos empregados carta-aviso indicando qual o motivo real da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

**Cláusula 25 – CARTA DE APRESENTAÇÃO:** Os empregadores fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que lhes será entregue no ato da homologação da rescisão contratual, quando solicitada pelo empregado.

**Cláusula 26 – AVISO PRÉVIO:** Ao empregado demitido sem justa causa, o aviso prévio será de 30 dias, com o acréscimo de dias, em cumprimento à Lei nº 12.506/2011, com aplicação a partir do primeiro ano do contrato.

**Parágrafo Primeiro:** Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados.



**Parágrafo Segundo:** O empregado demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego.

**Parágrafo Terceiro:** No início do período do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, sem prejuízo da escala.

**Parágrafo Quarto:** O aviso prévio proporcional na forma da Lei 12.506/2011, não será aplicado em caso de pedido de demissão.

**Cláusula 27 – INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO:** Será devida ao empregado a indenização legal, pela retenção de sua carteira profissional, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas,

**Cláusula 28 – CURSOS PROFISSIONALIZANTES:** Os empregadores custearão cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, no mínimo de um curso anual para cada empregado, dentro de suas possibilidades, realizado em entendimento com a entidade sindical representativa dos seus empregados.

**Cláusula 29 – HOMOLOGAÇÃO:** A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes de rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada nos prazos previstos em lei, devendo o empregador fornecer por escrito, no decurso do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**Cláusula 30 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E READMISSÃO:** Readmitido o empregado, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

**Cláusula 31 – FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS:** Os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todo o material indispensável ao exercício de suas atividades profissionais.

**Cláusula 32 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU LACTANTES:** Será assegurada à empregada gestante licença de 120 (cento e vinte dias e estabilidade de 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho da licença-maternidade, inclusive no caso do contrato de experiência ou por prazo determinado.

**Parágrafo Único:** A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, exclusivamente dos setores de quimioterapia, radioterapia e isolamentos, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de seus salários, adicionais e benefícios, conforme art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.287/2016.





**Cláusula 32 – GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECUTÓRIOS:** Ficam garantidos salários e consecutórios ao empregado despedido sem justa causa, de 30 (trinta) dias, a contar da data da assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Único.** Em caso de descumprimento do *caput* da presente cláusula caberá multa equivalente ao último salário do trabalhador.

**Cláusula 34 – EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:** Garantia de emprego ao funcionário em idade de prestação de serviço militar, desde seu alistamento e, se incorporado, até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT, extensiva ao que estiver servindo no tiro de guerra.

**Parágrafo Único:** Havendo coincidência entre o horário da prestação de serviço militar e do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto do descanso semanal remunerado (DRS) e feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

**Cláusula 35 – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Fica garantido emprego e salários ao empregado que estiver a menos de dois anos, ou 24 (vinte e quatro) meses, da aposentadoria proporcional, integral, ou especial, desde que haja comunicação por escrito ao empregador, a todos os associados do sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Se o empregado contar com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados à mesma empresa, a estabilidade será de 36 (trinta e seis) meses.

**Parágrafo Segundo:** Para obtenção de tais garantias, o trabalhador deverá informar a empresa, por escrito, que se encontra em período de pré-aposentadoria e comprovar tal condição em até 60 (sessenta) dias, contados de eventual aviso de dispensa imotivada.

**Cláusula 36 – ALIMENTAÇÃO:** Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados, refeição aos empregados que laboram em jornada noturna, e café da manhã a todos seus empregados.

**Cláusula 37 – VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS:** A empresa manterá, no local de trabalho, na forma e condições estabelecidas na NR-32, vestiários e refeitórios.

**Cláusula 38 – DESIGUALDADES DE SALÁRIOS E OPORTUNIDADES:** Não haverá desigualdade salarial e de oportunidades, inclusive de admissão ao trabalho, por motivo de sexo, raça, orientação sexual, religião, convicções políticas ou filosóficas.

**Cláusula 39 – LOCAL DE DESCANSO:** Os empregadores proverão a seus empregados local adequado para os períodos de descanso.



**JORNADA DE TRABALHO**  
**DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E SIMILARES**

**Cláusula 40 – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO:** Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), os associados ao sindicato profissional fica estabelecido, 2 folgas (duas folgas) extras mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador;

**Parágrafo Primeiro:** admite-se a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo a jornada cumprida de segunda a sexta-feira, com compensação em sábados, ou outra escala a critério do empregador. Não haverá trabalho em domingos e feriados, admitindo-se, contudo, desde que haja folga compensatória ou pagamento de hora extra.

**Cláusula 41 – AMAMENTAÇÃO:** Fica assegurado às trabalhadoras, sem prejuízo de salário, período para a amamentação de 60(sessenta) minutos, devendo este ser utilizado em 02(dois) períodos de 30(trinta) minutos, até o filho completar 06 meses de idade.

**Parágrafo Único:** Para cumprimento do período de amamentação descrito no parágrafo primeiro, desde que não sejam ultrapassados 60(sessenta) minutos diários, faculta-se às empregadas cumular duas opções dentre as alíneas “a” e “c” ou somente adotar uma a alínea “d” ou “e”:

- a) iniciar o expediente 30 (trinta) minutos mais tarde ou;
- b) atrasar o retorno do horário de refeição e descanso em 30 (trinta) minutos ou;
- c) encerrar sua jornada com 30(trinta) minutos de antecedência;
- d) iniciar o expediente 01 (uma) hora mais tarde;
- e) encerrar a jornada 01 (uma) mais cedo

**Cláusula 42 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA:** Os empregados poderão ausentar-se do trabalho sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

- Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de morte de filho, cônjuge, irmão ou ascendente, descendente, inclusive padrasto, madrasta, companheiro ou companheira,
- Por 02 (dois) dias no falecimento de sogro ou sogra
- Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- Por até duas vezes por semestre para acompanhar filhos de até 12 (doze) anos de idade em consultas médicas e/ou odontológicas ou internações. Quando o casal trabalhar no mesmo empregador, o benefício se aplicara apenas a um dos cônjuges.



**Cláusula 43 – FERIADO DA CATEGORIA:** Será considerado feriado para todos associados deste sindicato o dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do estado de São Paulo", na base territorial do Sindical Profissional conveniente.

**Parágrafo Primeiro:** Tendo em vista a natureza da atividade da saúde, fica assegurada e permitida a prestação de serviços nesse dia mediante escala prévia elaborada pelo empregador e cientificada ao trabalhador.

**Parágrafo Segundo:** Será garantida a concessão de folga relativa ao feriado da categoria da saúde previsto nesta cláusula, a todos os empregados associados ao sindicato, independentemente de o dia 12 de maio recair em feriados, sábados e domingos não trabalhados, folgas ou dias já compensados.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação prevista nos §§ primeiro e segundo acima observará escala prévia elaborada pela administração da empresa, que deverá ser efetivada até 30 de dezembro do ano do feriado.

**Parágrafo Quarto:** Nos casos em que a concessão posterior da folga for absolutamente impossível, fica assegurado aos empregados o recebimento das horas trabalhadas como extras, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** Para garantir o direito à folga da presente cláusula, o empregado terá que se filiar ao sindicato dos trabalhadores até a data 01/09/2023

**Cláusula 44 – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO:** As interrupções do trabalho de responsabilidade do empregador ou decorrentes de caso fortuito ou força maior no local de trabalho não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente dos trabalhadores.

**Cláusula 45 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS:** Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos, treinamento, reuniões e outros eventos obrigatórios exigidos pelo empregador terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

**Cláusula 46 – FÉRIAS:** O início das férias não coincidirá com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, sendo que o seu pagamento e do terço constitucional será efetuado antes de seu início.

**Cláusula 47 – LICENÇA ADOÇÃO:** Os empregados terão direito à licença adoção legal de crianças, na forma da Lei nº 10.421/2002.

**Cláusula 48 – LICENÇA PATERNIDADE:** Os empregadores concederão aos empregados, após o nascimento ou adoção de seu filho, licença paternidade de 05 (cinco) dias, a contar do nascimento ou adoção legal de recém-nascidos.



## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

**Cláusula 49 – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:** As empresas são responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais necessárias de proteção e segurança da saúde dos trabalhadores, prestigiando as primeiras, que visam à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

**Parágrafo Primeiro:** Em consonância com o disposto na NR32 os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todos os equipamentos de proteção necessários ao exercício seguro de suas funções e os substituirão conforme os prazos de validade.

**Parágrafo Segundo:** A orientação do uso adequado dos EPIs e sua fiscalização são de responsabilidade do empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Cabe ao empregador prestar informações pormenorizadas sobre os riscos das operações a serem executadas e dos produtos manipulados pelos trabalhadores.

**Parágrafo Quarto:** O simples fornecimento dos EPIs pelo empregador não o exime do pagamento dos respectivos adicionais de insalubridade ou periculosidade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade dos agentes, dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos equipamentos pelo empregado e ao correto e constante treinamento destes.

**Parágrafo Quinto:** Em consonância com o § 4º do art. 19 da Lei 8.213/91 cabe aos Sindicatos e demais órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar o fiel cumprimento do disposto nesta cláusula,

**Cláusula 50 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Em consonância ao disposto pela NR32, os empregadores quando exigir fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes e outras peças de vestuário exigidas para o exercício de suas funções.

**Cláusula 51 – GARANTIAS AOS MEMBROS DA CIPA:** Aos cipeiros (titulares e suplentes) são asseguradas as mesmas garantias previstas em lei e disciplinadas pela NR-32. As eleições da CIPA deverão contar, necessariamente, com a participação do Sindicato Profissional em todo o seu processo.

**Cláusula 52 – EXAMES:** Os exames médicos de admissão e dispensa serão custeados pelos empregadores, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** Cabe aos empregadores renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** Os exames periódicos serão realizados durante o expediente de trabalho do funcionário, salvo em caso de absoluta impossibilidade,



**Cláusula 53 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Em vista dos princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho, bem como da fé pública inerente aos profissionais clínicos, o empregador reconhecerá os atestados médicos, odontológicos e psicológicos apresentados por seus empregados, no retorno ao trabalho.

**Cláusula 54 – ANTECIPAÇÃO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA:** Em caso de afastamento do trabalho por mais de 15 dias, desde que solicitado por escrito pelo trabalhador, o empregador antecipará 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado afastado até a data de concessão do auxílio doença concedido pela autarquia previdenciária, limitando essa antecipação pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias de afastamento.

**Parágrafo Único:** As antecipações poderão ser compensadas após o retorno do empregado ao serviço em folha de pagamento.

**Cláusula 55 – GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS:** Os membros da diretoria do sindicato profissional (efetivos, suplentes e conselho fiscal), sem prejuízo de seus salários e demais direitos decorrentes do contrato de trabalho, têm garantia de até 01(uma) ausência mensal ao trabalho para tratarem de assuntos sindicais, com a devida comprovação posterior perante o seu empregador.

**Cláusula 56 – DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA:** O Dirigente Sindical da respectiva base territorial, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa, terá garantido o atendimento, podendo, quando o assunto a ser exposto se referir à segurança, higiene e medicina do trabalho, fazer-se acompanhar de assessor técnico.

**Cláusula 57 – DELEGADO SINDICAL:** Será assegurado o reconhecimento do Delegado Sindical no âmbito da empresa, indicado pelo sindicato profissional, enquanto durar o respectivo mandato, com estabilidade nos moldes dos membros da CIPA.

**Cláusula 58 – QUADRO DE AVISOS:** Afixação, pelo Sindicato Suscitante, de quadros de avisos no local da prestação de serviços, nos quais poderão ser fixados editais e outros comunicados de interesse do empregado

**Cláusula 59 – FERIADOS:** Todos feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, quando trabalhados serão pagos como horas extras ou compensados com folgas compensatórias dentro do respectivo mês, independente da escala de trabalho exercida, a todos os associados ao sindicato profissional.

**Cláusula 60 – JUIZO COMPETENTE:** Fica estabelecido o foro da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas sobre a aplicação das normas inscritas neste instrumento coletivo de trabalho.



**Cláusula 61 – PRORROGAÇÃO:** O processo de prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado ao disposto pelo artigo 615 da CLT.

**Cláusula 62 - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO:** Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste, ficam sujeitos às seguintes multas:

a) Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário-dia do empregador por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários e gratificações natalinas e férias, em favor do empregado.

b) Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer inseridas na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, em favor da parte prejudicada.

**Cláusula 63 – MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS:** Ficam mantidas as demais cláusulas do instrumento coletivo com vigência até 30.04.2021, desde que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

E assim, plenamente ajustados, firmam a presente Norma Coletiva de Trabalho, para que produza seus legais e jurídicos efeitos, com aplicação preferencial, em conformidade com o disposto no artigo 611-A da CLT.

Sorocaba, 01 de maio de 2023

---

Sindicato Suscitante - SinSaúde Sorocaba  
Milton Carlos Sanches  
Presidente  
CPF 752.752.878-87