

São Paulo, 25 de setembro de 2024.

Ao

SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDHOSP.

OFÍCIO JURÍDICO 21 NEGOCIAÇÕES 2024/2025

REF.: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2024/2025

Prezados (as),

O Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo – SEESP, neste ato representado por sua Diretoria através da Presidenta Elaine Aparecida Leoni, vem, respeitosamente á presença de Vossa Senhoria, apresentar resposta ao **SINDHOSP SP**, face a 1ª Contraproposta apresentada, conforme segue:

- 1 – Piso Salarial no valor de R\$ 4.750,00 para carga horária de 30 (trinta horas) semanais, sendo vedada proporcionalidade;
- 2 – Reajuste dos salários e benefícios de no mínimo 3,71% a partir de setembro de 2024, com incidência retroativa, independente da faixa salarial;
- 3 – Discussão para inserção das seguintes cláusulas, conforme Pauta de Reivindicações:

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos Enfermeiros/Enfermeiras lotados(as) no período da noite, adicional noturno equivalente a 40% (cinquenta por cento) da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até às 7:00 horas do dia seguinte.

CLÁUSULA 15 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Para os Enfermeiros/Enfermeiras abrangidos pela presente Convenção, fica estabelecida jornada especial de trabalho de 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho, já incluso uma hora de intervalo para refeição, por trinta e seis de descanso, assegurando-se, outrossim, 02 (duas) folgas mensais, nos meses de 30 (trinta) dias e 03 (três) folgas mensais, nos meses que tiverem 31 (trinta e um) dias, não podendo essas folgas serem concedidas em dias já compensados ou o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador.

Parágrafo primeiro: O trabalho em feriados deverá ser pago com adicional de 100% (cem por cento) como horas extras ou, concedida ao Enfermeiro que trabalhou a respectiva folga em outro dia previamente acordado.

Parágrafo segundo: Qualquer alteração na jornada diária, semanal e mensal de trabalho somente poderá ser implantada mediante acordo com o Sindicato profissional, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 16 – JORNADA DE TRABALHO ESCALA 6X1

Para os Enfermeiros/Enfermeiras abrangidos pela presente Convenção Coletiva que laboram na escala de trabalho 6 x 1, será assegurado 01 (uma) folga adicional, nos meses de 31 dias.

CLÁUSULA 27 – DA EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

As Enfermeiras gestantes e lactantes deverão ser afastadas, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo o valor do adicional de insalubridade, quando suas atividades forem exercidas em ambientes insalubres em qualquer grau, independente de apresentação do atestado médico, conforme previsto no art.394-A da CLT.

Parágrafo primeiro - As Enfermeiras no período de gestação, terão direito a 1/2 (meio) dia de folga remunerada por mês, sem prejuízo do salário correspondente, para a realização de exame médico pré-natal, desde que a interessada comprove a finalidade da ausência através de declaração de comparecimento ou atestado médico.

Parágrafo segundo – Poderá haver prorrogação do período de amamentação, além da previsão legal, desde que seja comprovado a necessidade por meio de atestado médico, devendo a lactante permanecer afastada de qualquer ambiente insalubre.

Parágrafo terceiro - A empregada lactante, que esteja laborando em ambiente salubre, terá direito à redução de uma hora de trabalho diário, durante 06 (seis) meses após o nascimento do

filho, podendo este período ser elevado mediante Atestado Médico, expondo a necessidade da prorrogação.

CLÁUSULA 34 - LGBTQIA+ - LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS E ASSEXUAIS.

Fica estendido todos os direitos civis, inclusive os presentes nesta CCT, quais sejam: creche, licença adoção etc., para os Enfermeiros/Enfermeiras que vivem em relações homoafetivas estável, preservando inclusive o direito de igualdade de oportunidade na evolução profissional.

Parágrafo primeiro: A empresa deverá realizar cursos e seminários que abordem o tema da Diversidade, objetivando o fim do assédio moral, sexual e discriminação por gênero e orientação sexual.

Parágrafo segundo: Será autorizado o uso do nome social pelo Enfermeiro/Enfermeira que assim desejar.

CLÁUSULA 35 - ASSÉDIO E/OU CONSTRANGIMENTO MORAL

As empresas tomarão providências para coibir práticas e/ou atos que possam resultar em assédio e/ou constrangimento moral, realizados por quaisquer integrantes do quadro da empresa, prejudicando a saúde e segurança dos Enfermeiros/Enfermeiras da instituição.

Parágrafo primeiro: Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos Enfermeiros/Enfermeiras e demais trabalhadores;

Parágrafo segundo: Fixação de procedimento para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantindo o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos;

Parágrafo terceiro – As regras estabelecidas no programa deverão ser informadas ao Sindicato Profissional sob pena de multa convencional.

CLÁUSULA 36 – PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRETEAMENTO AO SEXISMO

As instituições de saúde promoverão atividades e ações com o objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfretamento ao sexismo, objetivando a sensibilização dos homens

empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres trabalhadoras.

CLÁUSULA 37 – GARANTIA DE IGUALDADE AOS ENFERMEIROS / ENFERMEIRAS

Fica assegurada a igualdade de oportunidades e de contratação, de mobilidade na carreira, de Enfermeiros/Enfermeiras, vedando-se qualquer discriminação em virtude do sexo, raça/cor, identidade de gênero, deficiência, etarismo e manifestação religiosa, respeitando-se os direitos consagrados nos artigos 5º, I, e 7º, X, ambos da Constituição Federal, bem como da Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.

Parágrafo primeiro: A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre os enfermeiros (as) será garantida por meio das seguintes medidas: I – Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; II – Incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; III – Disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial; IV – Promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e V – Fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. Parágrafo segundo: Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

CLÁUSULA 38 – GARANTIA DE EMPREGO A JOVENS E IDOSOS

As empresas deverão ter em seu quadro de funcionários, uma cota de 10% (dez por cento) reservada a contratação de Enfermeiros/Enfermeiras jovens e recém-formados, oferecendo possibilidade dos mesmos obterem o 1º emprego, bem como, garantir uma cota de 10% (dez por cento) destinados a contratação de profissionais idosos.

Parágrafo único: Em nenhum caso poderá haver contratação com salários menores que o piso salarial instituído na presente CCT, observando inclusive a equiparação salarial e de direitos.

CLÁUSULA 39 – DEFICIENCIA FÍSICA DE DEPENDENTES

Será pago ao Enfermeiro (a) o “auxílio a filho ou dependente com deficiência”, no percentual de 10% (dez por cento), calculados sobre o piso salarial, por filho ou dependentes sob sua guarda, destinado a auxiliar o (a) empregado (a) nas despesas com o tratamento e/ou escolas especializadas.

Parágrafo primeiro: O(A) empregado (a) fara jus ao beneficio desde que apresente laudo do médico, comprovando a deficiência do dependente.

Parágrafo segundo: O(A) empregado (a) cujo filho (a) ou dependente tenha mais de 24 (vinte e quatro) anos de idade deverá comprovar anualmente a continuidade dos motivos que ensejaram a concessão inicial do benefício, através de laudo medico atualizado;

CLÁUSULA 51 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Obrigatoriedade no fornecimento de equipamento de proteção aos Enfermeiros/Enfermeiras para o exercício das respectivas funções, de conformidade com a legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho de modo a atenuar os riscos eventuais, sendo obrigatório seu uso pelo empregado, nos seguintes termos: a) Os equipamentos de proteção exigidos por lei ou pela empresa, serão fornecidos gratuitamente ao empregado; b) As empresas deverão fornecer os EPIs em quantidade suficiente e com a qualidade necessária a proteção e preservação da saúde e segurança do profissional; c) As empresas poderão elaborar normas de uso de uniformes e equipamentos, objetivando a sua sempre melhor utilização em condições razoáveis; d) As empresas adotarão, sempre que necessário, medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, higiene e segurança dos empregados; e) A entidade sindical oficiará à empresa sobre as queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança; f) A empresa fará treinamento com equipamento de proteção e informará seus trabalhadores sobre eventuais riscos e agentes agressivos do seu posto de trabalho; g) Os EPIs deverão ser fornecido gratuitamente, mediante recomendação do SESMET em decorrência do disposto em lei, visando a sua melhor adaptação ao empregado que se obriga a utilizá-lo corretamente Parágrafo único - Não haverá restrições ao acesso aos equipamentos de proteção individual.

CLÁUSULA 77 – DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

Para o adequado planejamento e programação de enfermagem, as instituições e serviços de saúde ficam obrigados a garantir o adequado dimensionamento de pessoal de enfermagem, de acordo com a regulamentação do Conselho Federal de Enfermagem, para uma prestação de assistência de enfermagem adequada e segura. Parágrafo único: Constatado o descumprimento

do dimensionamento de pessoal, será devido o pagamento da multa normativa, prevista neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA 81 – SALA DE DESCANSO

A Entidade empregadora deverá oferecer acomodações condignas de higiene e saúde, para descanso dos Enfermeiros e das Enfermeiras nos intervalos interjornada, conforme estabelecido na lei 14.602/23, que dispõe sobre as condições de repouso dos profissionais de Enfermagem durante o trabalho, não podendo ser de uso comum dos demais profissionais, sob pena de multa convencional.

CLÁUSULA 91 - SINDICALIZAÇÃO DE ENFERMEIROS

Fica assegurada a entidade sindical profissional signatária do presente instrumento, acesso as dependências das empresas para sindicalização interna, em data previamente combinada entre as partes e, comum acordo, quanto ao que segue: a) Local de fácil acesso em que se efetivará a sindicalização; 22 b) Horário em que se realizarão os trabalhos de convencimento, bem como de preenchimento de propostas; c) Forma pela qual os Enfermeiros/Enfermeiras da empresa serão encaminhados ao local de sindicalização, a fim de não serem criados problemas para a empresa e para o atendimento dos pacientes; d) Fica facultado as empresas no ato de admissão do empregado, apresentarem entre os documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao sindicato profissional concedendo ao contratado inteira liberdade de associação. Parágrafo único - As entidades permitiram o acesso dos representantes do sindicato nos locais de trabalho com dia e hora marcada antecipadamente de comum acordo entre o sindicato e o empregador, para reuniões com os representados para divulgação da campanha de sindicalização e dos benefícios oferecidos pelo sindicato.

CLÁUSULA 93 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o direito de afastamento de até 2 (dois) Enfermeiro/Enfermeiras por empresa, para desempenho de mandato sindical, considerando-se o referido período como licença remunerada. Parágrafo Único: Os empregadores reconhecerão como tempo de serviço efetivo, o período de afastamento para desempenho de mandato sindical.

CLÁUSULA 97 – HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais serão feitas na forma da lei, sendo facultado ao empregador a realização das homologações internamente ou no âmbito do sindicato. Parágrafo primeiro - O sindicato profissional ofertará o serviço de verificação dos cálculos da rescisão, que será gratuito para os sócios da entidade e oneroso para os não associados.

Parágrafo segundo - Fica resguardado que caso o Enfermeiro/Enfermeira representado pelo Sindicato Profissional comparecer na sede para solicitar uma revisão das verbas rescisórias, será notificado o empregador para no prazo de 10(dez) dias manifestar-se, antes de qualquer interposição judicial. Parágrafo terceiro - As empresas terão o prazo de 20 (vinte) dias para homologar a rescisão contratual, a contar da data limite estabelecida pela legislação para o pagamento das verbas rescisórias, A empresa estará obrigada ainda a pagar um salário dia do empregado por dia de atraso.

Em que pese a possibilidade de discussão de toda Pauta de Reivindicações, destacam – se estas de natureza social, encaminhada por este Sindicato Profissional.

Requer seja recebido o presente Ofício Jurídico – SEESP, protestando pelo retorno acerca dos pontos apresentados, no prazo de ate 05 dias, a contar desta data, sendo encaminhado os termos para: andre@marinhoecaetano.com.br; juridico@seesp.com.br; presidencia@seesp.com.br.



ELAINE APARECIDA LEONI

PRESIDENTA SEESP