

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

**Senhor Presidente do SINDHOSP:**

**Encaminho a Vossa Senhoria, cópia da pauta das reivindicações da categoria para o período de 01 de abril de 2024 à 31 de março de 2026, referentes ao período de dois anos.**

**Como sempre, contamos com os costumeiros préstimos dessa entidade, durante anos consecutivos, para a conclusão satisfatórias das negociações coletivas.**

**Solicitamos também que seja agendada uma reunião virtual para discussão da pauta.**

**Aguardamos o retorno, para que possamos convocar assembléia da categoria, para deliberação, da versão final.**

**Reiteramos os nossos respeito e consideração.**

**Atenciosamente,**

**Noel Moreira  
Presidente do Sindicato**

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O EXERCÍCIO DE 2024/2026 ENTRE O SINDHOSP E SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO**

**ANO DE 2024/2026**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
(01 de abril de 2024 e término em 31 de março de 2026)

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BAURU E REGIÃO**, entidade sindical profissional, registrada no MTb sob o no 24440.033803 e inscrita no CNPJ sob no 50.843.853.0001/63, com sede na Avenida Duque de Caxias, 1-06, Vila Mesquita, Bauru/SP, CEP 17014-340, neste ato representado pelo seu presidente Noel Moreira.

**SUSCITADO: SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDHOSP**, entidade sindical patronal registrada no MTb sob o no 46000.001413/00 e inscrita no CNPJ sob o no 47. 436.373/0001-73, com sede na Rua 24 de Maio no 208 - 130 andar, Centro, CEP 01041-000, São Paulo - SP, e base territorial no Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Francisco Roberto Balestrin de Andrade.

Entre as entidades sindicais acima indicadas, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável aos trabalhadores representados pelo Sindicato Suscitante, com data-base em 01 de abril, na base territorial das cidades de Bauru, Agudos, Arealva, Duartina, Guarantã, Iacanga, Pirajuí, Piratininga e Presidente Alves, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**

Fica estabelecido o reajuste salarial de 3,40%, **a incidir sobre os salários de março de 2024 e, 5,48% incidentes sobre os salários de março de 2025**, devidamente corrigidos pela norma coletiva anterior, pagos a partir de abril de 2025.

**JUSTIFICATIVA** – A categoria pretende o reajuste acima proposto, referente ao citado período. Os trabalhadores do setor de saúde, exercem uma atividade acima da média dos demais, pois eles cuidam da vida e da saúde das pessoas, exigindo muita responsabilidade e tranquilidade para o desempenho de suas atribuições, e o salário é um fator indispensável na vida de todos, assim, sua

recomposição, faz que possam cumprir seus compromissos sociais e refletem, positivamente, na atividade profissional.

### **CLÁUSULA 2ª - PISOS SALARIAIS**

A partir de 1º de abril de 2024, os pisos salariais passarão a vigorar com os seguintes valores:

|                               |                     |
|-------------------------------|---------------------|
| <b>APOIO</b>                  | <b>R\$ 1.506,46</b> |
| <b>ADMINISTRAÇÃO</b>          | <b>R\$ 1.536,39</b> |
| <b>AUXILIAR DE ENFERMAGEM</b> | <b>R\$ 2.275,00</b> |
| <b>TÉCNICO DE ENFERMAGEM</b>  | <b>R\$ 3.325,00</b> |

A partir de 1º de abril de 2025, os pisos salariais passarão a vigorar com os seguintes valores

|                               |                     |
|-------------------------------|---------------------|
| <b>APOIO</b>                  | <b>R\$ 1.589,14</b> |
| <b>ADMINISTRAÇÃO</b>          | <b>R\$ 1.620,59</b> |
| <b>AUXILIAR DE ENFERMAGEM</b> | <b>R\$ 2.399,67</b> |
| <b>TÉCNICO DE ENFERMAGEM</b>  | <b>R\$ 3.507,21</b> |

§ 1º - Sobre os pisos salariais acima aduzidos, não haverá incidência do percentual que trata de reajustes salariais da norma coletiva.

§ 2º - As eventuais diferenças salariais oriundas da presente Norma Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem qualquer tipo de multa ou acréscimo, **por ocasião do pagamento dos meses**.

§ 3º - O piso salarial regional paulista será aplicado, caso venha a ser superior ao estabelecido no “caput”.

**JUSTIFICATIVA:** Os valores dos Pisos Salariais acima indicados são o mínimo possível para negociação, necessário para manter a dignidade dos trabalhadores da saúde nas atuais circunstâncias econômicas. Eventualmente, se inferior ao piso regional paulista, este será o aplicado.

### **CLÁUSULA 3ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E/OU PERICULOSIDADE**

Fica assegurada a concessão do adicional de insalubridade aos empregados no valor de 20% (vinte por cento), nos termos da legislação vigente.

§ 1º. Àqueles que trabalharem em centros cirúrgicos ou outro setor fechado, é assegurado o adicional de insalubridade no valor de 40% (quarenta por cento), nos termos da legislação vigente.

§ 2º. Aos empregados que trabalharem em setores expostos a operações perigosas como eletricidade, caldeiras, combustível e afins, é assegurado adicional de periculosidade, de 30% (trinta por cento) sobre seu salário base, preservada a opção mais favorável entre este e o adicional de insalubridade, conforme determina a legislação.

**JUSTIFICATIVA:** O trabalho em estabelecimentos de saúde, por si só, já expõe os trabalhadores a ambiente insalubre. Assim, como forma de compensação, a lei garante o adicional de insalubridade, o qual, conforme a CLT, pode ser objeto de negociação coletiva. Assim para proteger o trabalhador, o adicional de insalubridade é proposto nas condições constantes da cláusula, bem como o adicional de periculosidade quando expostos a condições perigosas, ficando assegurada a opção pelo que lhe for mais favorável.

#### **CLÁUSULA 4ª - ADICIONAL NOTURNO**

Aos empregados abrangidos pela presente Norma Coletiva de Trabalho será concedido adicional noturno de 40% (quarenta por cento) sobre a hora normal, no horário das 22 horas de um dia, até às 5 horas do dia seguinte.

**Parágrafo Único.** Caso o empregado se mantenha no trabalho noturno por mais de 02 (dois) anos consecutivos, terá o adicional noturno incorporado à sua remuneração.

**JUSTIFICATIVA** - Cientificamente o trabalho noturno é prejudicial ao ser humano, que nasceu para trabalhar durante o dia e descansar à noite. Essa é a essência da natureza, para preservar a saúde do trabalhador, que tem ciclos biológicos que são prejudicados pelo trabalho noturno, como, por exemplo, o sono, que durante o dia não tem a mesma que da noite. Por esse desgaste em trabalhar à noite em benefício da atividade empresarial deve o trabalhador receber uma recompensa monetária. Por outro lado, esse plus salarial deve ser mantido caso o trabalhador permanece recebendo o referido adicional ao longo da vigência do seu contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA 5ª - HORAS EXTRAS**

As horas extras terão acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

§ 1º - Os empregadores poderão adotar o 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, o último dia do ano, a referida compensação.

§ 2º - 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, que deverá ocorrer, junto com o pagamento geral do mês de janeiro, observando-se os adicionais estabelecidos na presente norma coletiva.

§ 3º Não cumprido os prazos acima, os valores devidos serão pagos em dobro, com os respectivos juros e correções monetárias.

**JUSTIFICATIVA** – As horas extras somente são autorizadas em caráter excepcional, cujo objetivo é propiciar como regra geral o cumprimento de jornada normal de trabalho e, com isso, descanso e lazer ao trabalhador. Assim, sendo excepcional o trabalho extraordinário, o acréscimo, quando isso ocorrer, deve ser de no mínimo 100% sobre a hora normal para desestimular a sua prática. E para evitar acúmulo excessivos no banco de horas, estas deverão ser

compensadas até o dia 31 de dezembro de cada ano e, as que não forem, deverão ser pagas junto com o pagamento geral de janeiro, sob pena de pagamento em dobro com as correções legais.

#### **CLÁUSULA 6ª – FÉRIAS**

As férias serão concedidas, em um só período, entretanto, se houver concordância do trabalhador, poderá ser fracionada em até 03 (três) períodos, sendo um de 15 (quinze) dias e o restante dividido em um período de 10 (dez) dias e outro de 05 (cinco) dias. É proibido o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**JUSTIFICATIVA** - A previsão da presente cláusula visa aperfeiçoar o instituto das férias, cuja finalidade maior é assegurar de forma efetiva ao trabalhador o seu gozo para restabelecimento das energias perdidas durante um ano de trabalho e voltar em condições de melhor e mais produzir em benefício do empregador.

#### **CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os empregadores que efetuarem o pagamento de salários e demais direitos de seus empregados através de cheques deverão proporcionar a eles o direito de se ausentarem do trabalho para desconto dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição ou outros intervalos legais.

**JUSTIFICATIVA** - O trabalhador vive do seu salário e é com base nele que assume os diversos compromissos comerciais e civis, assim qualquer atraso, por parte do empregador, no pagamento dos seus direitos acarreta prejuízos incalculáveis, devendo ser viabilizado seu recebimento sem dificuldade.

#### **CLÁUSULA 8ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos empregados holerite ou envelope de pagamento, contendo o nome da empresa, o período de referência e a discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e remuneração do trabalho nos dias de descanso obrigatório, os descontos e os depósitos do FGTS.

**Parágrafo único.** Os comprovantes de pagamentos poderão ser disponibilizados eletronicamente, desde que a empresa mantenha meios de consulta e impressão nas suas dependências para àqueles que não tenha acesso aos meios eletrônicos.

**JUSTIFICATIVA** - De acordo com o artigo 464 da CLT, o pagamento de salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo (assinado por testemunhas). A entrega regular do demonstrativo de pagamento possui múltipla finalidade, como o acompanhamento das verbas pagas e descontos efetuados, provar rendimentos para fins de obtenção de crédito, etc. Seu fornecimento pelo empregador está sedimentado no meio laboral, conforme se pode aferir do Precedente Normativo n.º 93, da SDC, do TST. Podendo também ser disponibilizado eletronicamente, oferecendo meios de consulta e impressão aos que não tiverem acesso ao ambiente virtual.

### **CLÁUSULA 9º - ATRASO DE PAGAMENTO**

Sem prejuízo da aplicação do artigo 483, letra "d" da CLT, os empregadores pagarão multa equivalente ao salário-dia do empregado, revertida em favor do empregado, caso não satisfaçam, nos prazos previstos em Lei, os salários, as gratificações natalinas e a remuneração ou o abono de férias, bem outros valores decorrentes de Lei ou normas coletivas.

**JUSTIFICATIVA** - As penalidades constantes desta cláusula se justificam porque o salário tem natureza alimentar e é dele que o trabalhador depende para sobreviver com a sua família e poder honrar os seus compromissos, sendo certo que qualquer débito que ele tenha no mercado, se não saldado nas épocas próprias acarreta-lhe igualmente o pagamento de multa, juros e correção monetária, além de, se não saldado, poder levar a inclusão do seu nome nos órgão de proteção ao crédito, prejudicando o nome e a imagem, que são bens importantes a serem preservados.

### **CLÁUSULA 10 - INDENIZAÇÃO POR MORTE**

Em caso de morte do empregado o empregador pagará a família deste uma indenização equivalente a 01 (um) salário nominal do "de cujus", que será dobrado se o evento decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

**JUSTIFICATIVA:** Um sinistro como doença, acidente ou falecimento acarreta despesas incalculáveis para o trabalhador e sua família, provocando um grande desequilíbrio financeiro, que deve merecer uma recompensa da empresa em que o trabalhador colaborou com a sua força de trabalho. Se a morte decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional essa recompensa para a família deve ser maior, uma vez que o risco da atividade é do empregador, que lucra com a força de trabalho dos seus colaboradores.

### **CLÁUSULA 11 - EMPREGADO INCAPACITADO**

Durante a vigência da presente Norma Coletiva, os empregadores aproveitarão em funções adequadas, os empregados que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções em razão de acidente do trabalho típico ou moléstia profissional, desde que determinado pelo órgão competente da previdência social.

**Parágrafo Único** - Esses trabalhadores não servirão de paradigmas.

**JUSTIFICATIVA** - Essas garantias têm alto alcance social e visam proteger o trabalhador que sofre acidente ou adquire doenças ocupacionais, que, em razão disso, se despedido encontrará reconhecidas dificuldades na obtenção de novo emprego. Por outro lado, ao empregador que não propicia adequadas condições de trabalho e contribui para o acidente ou adoecimento do trabalhador cabe dividir as consequências para as vítimas.

### **CLÁUSULA 12 – GESTANTE**

Fica estabelecida garantia de emprego e salário a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**JUSTIFICATIVA** - Essas garantias visam à proteção não somente da gestante, mas também e especialmente da prole, que é dever de todos protegê-la.

### **CLÁUSULA 13 - ESTABILIDADE EM RAZÃO DA APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem no máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em conformidade com a legislação vigente e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que falta para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito extingue-se a estabilidade.

**Parágrafo Único** - O empregado dispensado sem justa causa terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da dispensa para apresentar comprovação do preenchimento dos requisitos previstos no item anterior. Descumprido injustificadamente o prazo, perderá o empregado o direito à estabilidade.

**JUSTIFICATIVA** - Esta garantia é do mais alto alcance social, porque o empregado às vésperas da aposentadoria normalmente é uma pessoa com considerável idade, que, regra geral, não conseguirá nova colocação no mercado de trabalho e, se conseguir, será com salário muito inferior ao que percebia no último emprego, o que lhe causará grande prejuízo na aposentadoria ou nem a conseguirá por falta de tempo de contribuição para o INSS.

### **CLÁUSULA 14 – ESTUDANTE**

Os empregadores deverão conceder abono de faltas aos empregados estudantes nos termos do artigo 473, VII da CLT.

**JUSTIFICATIVA** - As garantias previstas nesta cláusula visam propiciar ao trabalhador estudante maior rendimento e aproveitamento nos estudos, o que representa incentivo à educação e formação do cidadão trabalhador, que é dever de todos.

### **CLÁUSULA 15 – CIPA**

Garantia de emprego aos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

**JUSTIFICATIVA** - Os membros da CIPA exercem papel importante na prevenção de riscos, de acidentes e doenças ocupacionais e, por isso, devem receber a devida proteção e garantias para que bem possam cumprir com a sua função em prol da empresa e dos trabalhadores.

### **CLÁUSULA 16 – UNIFORMES**

Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes padronizados e outras peças especiais de vestuário ficam obrigados ao respectivo fornecimento gratuito destes.

**JUSTIFICATIVA** - Essa obrigação decorre do quanto disposto no art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a assunção dos riscos do empreendimento, incluindo todos os gastos necessários à execução das respectivas atividades, incluindo os itens acima, quando exigidos pelo empregador.

#### **CLÁUSULA 17 - MATERIAL E EQUIPAMENTOS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todo material e equipamento indispensável ao exercício das atividades profissionais, bem como equipamentos de proteção individual, respeitando-se as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho.

**JUSTIFICATIVA** - Essa obrigação decorre do quanto disposto no art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a assunção dos riscos do empreendimento, incluindo todos os gastos necessários à execução das respectivas atividades, incluindo os itens acima, quando exigidos pelo empregador.

#### **CLÁUSULA 18 - INTERRUPÇÕES DE TRABALHO**

As interrupções do trabalho de responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

**JUSTIFICATIVA** - O risco da atividade é do empregador (art. 2º da CLT), que não pode em nenhuma hipótese ser transferido ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA 19 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Os empregados poderão deixar de comparecer sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos: a) por 3 (três) dias consecutivos em virtude de morte de filho, cônjuge, irmão, pai e mãe, inclusive padrasto, madrasta, companheira ou companheiro, sogro ou sogra; b) por 2 (dois) dias consecutivos em decorrência de falecimento de avô ou avó; c) por 05 (cinco) dias úteis e consecutivos em virtude de casamento; d) por 03 (três) dias úteis para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira e 02 (dois) para acompanhar filho de até 06 anos em consulta médica, no período de um ano; e) Licença paternidade de vinte dias para os participantes da empresa cidadã e cento e oitenta dias para as mães; f) Outros concedidos por lei ou norma coletiva.

**Parágrafo Único** - Os benefícios acima concedidos não são cumulativos com outros concedidos.

**JUSTIFICATIVA** -. As garantias previstas nesta cláusula decorrem em parte de lei e são suplementadas para melhor atender aos interesses sociais e familiares dos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA 20 – DIA DO PROFISSIONAL DA SAÚDE**

A Lei Estadual de São Paulo nº 11.665/2004, instituiu o “Dia do Trabalhador da Saúde”, comemorado no dia 12 de maio de cada ano e, em virtude das peculiaridades típicas da área da saúde, que são ininterruptas, fica

resguardado aos trabalhadores, uma folga a mais, à qual terá que ser compensada até o dia 31 de dezembro de cada ano, não sendo concedida, será paga em dobro, no mês de janeiro do ano seguinte.

**JUSTIFICATIVA:** Em homenagem aos trabalhadores nas empresas de saúde, foi instituído o seu dia e, devido as peculiaridades das atividades de saúde, será concedida uma folga a mais e, se não for concedida até o dia 31 de dezembro de cada ano, será remunerada em dobro, no mês seguinte.

#### **CLÁUSULA 21 - CARTA AVISO**

Nos casos de dispensa por justa causa, os empregadores entregarão aos empregados carta aviso com os fundamentos da dispensa, sob pena de presunção de despedida imotivada, desde que solicitado por escrito pelo empregado.

**JUSTIFICATIVA** - É direito do empregado e dever do empregador, quando aplica uma justa causa, esclarecer os motivos da dispensa no ato da comunicação, pois, ao contrário, milita em favor do trabalhador a presunção de dispensa sem justa causa, não podendo mais o empregador alegar outro motivo posteriormente.

#### **CLÁUSULA 22 - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, carta de apresentação, a qual deverá ser entregue ao mesmo no ato da rescisão contratual, desde que solicitado por escrito pelo empregado.

**JUSTIFICATIVA** - A carta de apresentação tem por finalidade abrir as portas para o trabalhador no mercado de trabalho no momento que mais necessita de uma nova colocação. Se é praxe os empregadores exigirem essa carta, por outro lado, é obrigação de quem demite fornecê-la ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA 23 - MENSALIDADE SINDICAL ASSOCIATIVA**

O sindicato profissional fornecerá os dados para depósito ou transferência bancária do valor das mensalidades devidas.

**Parágrafo Único** - O empregador que deixar de efetuar o repasse, até dia 10 (dez) de cada mês, do recolhimento das mensalidades sindicais incorrerá em multa de valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo de juros e atualização monetária.

**JUSTIFICATIVA** - Para bem cumprir o seu papel, o sindicato precisa manter permanente contato com os trabalhadores que representa e fazer assembleias e reuniões com os mesmos para decidirem os interesses da categoria e receberem informações, inclusive sobre o andamento de negociações com o seu empregador.

#### **CLÁUSULA 24 - AVISO PRÉVIO**

Concessão de aviso prévio na forma da Lei no 12.506, de 11/10/2011, ou outra que a substitua.

**Parágrafo único.** Em caso de pedido de demissão para assunção de novo emprego, devidamente comprovado, o empregado fica dispensado de seu cumprimento.

**JUSTIFICATIVA** – O aviso prévio é regulado legalmente, entretanto, como medida de alcance social e humanitário, no caso de pedido de demissão, comprovadamente, para assumir novo emprego fica dispensado do cumprimento.

#### **CLÁUSULA 25 – AMAMENTAÇÃO**

Os empregadores que tenham entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres, com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão local apropriado para cumprimento dos intervalos previstos no artigo 396 da CLT.

**Parágrafo único.** É garantido as mulheres, no intervalo gasto para a amamentação o recebimento de salário sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações do “caput” de acordo com a legislação vigente.

**JUSTIFICATIVA** - A presente garantia, que decorre de adaptação à legislação vigente, tem por fim assegurar a devida e correta amamentação da criança a ser alimentada.

#### **CLÁUSULA 26 - BERÇÁRIO/CRECHE**

Os empregadores que tenham entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos manterão no local de trabalho berçário, para os filhos dos empregados, desde o nascimento até completar 01 (um) ano de idade. o empregador poderá optar por firmar por convênio-creche ou conceder auxílio creche na forma de reembolso com valor equivalente a **10% (dez por cento)** do menor piso previsto nesta Convenção.

**JUSTIFICATIVA** - Visa assegurar um benefício de alto alcance social e representa o cumprimento pela empresa, da sua função social.

#### **CLÁUSULA 27 - ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS**

Os empregadores aceitarão todos os atestados médicos, odontológico e psicológicos, passados por profissionais regularizados nos respectivos órgãos regulamentadores da profissão.

**§ 1º.** As declarações de comparecimento aos mesmos profissionais, abonarão apenas o período indicado, ressalvado o tempo de deslocamento ao local de atendimento e retorno ao local de trabalho.

**§ 2º** A critério do empregador, nos casos do § 1º, poderá o respectivo período inserido em banco de horas, para compensação futura.

**JUSTIFICATIVA** -. Considerando os princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho e a fé pública inerente aos profissionais clínicos, não pode o empregador, sem prova concreta e objetiva, deixar de aceitar os atestados médicos, odontológicos e psicológicos apresentados por seus empregados e

levantar suspeitas em relação aos mesmos, bem como as declarações de comparecimento, devem levar em conta o período nela indicado, conforme se pleiteia acima ou ainda constar em banco de horas compensáveis futuramente.

### **CLÁUSULA 28 - ASSISTÊNCIA HOSPITALAR/FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS**

Os hospitais dentro de sua especialidade e em suas dependências, concederão a todos os seus empregados, assistência hospitalar gratuita, com direito a quarto simples, nos casos de internação, dentro das disponibilidades de leitos.

§1º Ficam excluídas as empresas que concederem planos de saúde.

§ 2º As empresas, mediante apresentação de receita médica, fornecerão, a preço de custo, os remédios a seus empregados e dependentes diretos, desde que tais remédios sejam de uso padronizado pela empresa e tenham disponibilidade no estoque.

**JUSTIFICATIVA** - A saúde é um direito do trabalhador como tal e como cidadão e, tendo a empresa função social, cabe-lhe, para ter um trabalhador sadio, oferecer-lhe um plano médico adequado que lhe propicie não somente tratamento quando doente, mas especialmente uma medicina preventiva. Do mesmo modo, como forma de incentivo e em nome sua função, fornecerão a preço de custo o medicamentos constantes de seus estoques, conforme a disponibilidade.

**CLÁUSULA 29 - REPRESENTANTE SINDICAL:** As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados se subordinam ao artigo 11 da Constituição Federal. .

**JUSTIFICATIVA** - O objetivo desta cláusula é dar fiel cumprimento ao disposto no art. 11 da Constituição Federal e, assim, melhorar o relacionamento entre os trabalhadores e a empresa e resolver de forma dialogada os eventuais problemas surgidos nas relações do dia a dia no ambiente de trabalho.

**CLÁUSULA 30 - QUADRO DE AVISOS:** Os hospitais manterão quadro de avisos onde deverão ser afixados os editais e outros comunicados do Sindicato Profissional, de interesse da categoria, desde que os mesmos sejam previamente autorizados pelos empregadores.

**JUSTIFICATIVA** - Para bem cumprir o seu papel, o sindicato precisa manter permanente contato com os trabalhadores que representa e fazer assembleias e reuniões com os mesmos para decidirem os interesses da categoria e receberem informações, inclusive sobre o andamento de negociações com o seu empregador.

**CLÁUSULA 29 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**  
Aos empregadores e empregados é facultado, estabelecerem a jornada especial de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com 1 (uma) hora de intervalo para repouso

e alimentação, com 02 (duas) folgas mensais, para todos os empregados em horário diurno ou noturno, conforme artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Único** - Ficam mantidos os acordos preexistentes mais favoráveis, firmados entre empregadores e Sindicato Profissional.

**JUSTIFICATIVA** - A presente jornada de trabalho será estabelecida da forma acima para atender às necessidades e peculiaridades das atividades desempenhadas pelos trabalhadores da saúde.

### **CLÁUSULA 30 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS OPERACIONAIS / PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Aos trabalhadores fica assegurado o recebimento do abono a título de participação nos lucros e/ou resultados operacionais.

§ 1º O sindicato profissional deverá ter acesso às informações necessárias à negociação da participação nos lucros e/ou resultados operacionais.

§ 2º Na impossibilidade de atendimento a esta cláusula, será assegurado ao trabalhador respectivo e sob o mesmo título, um valor não inferior a duas (2) vezes a remuneração média recebida no período anterior a doze (12) meses de trabalho ou sua proporção.

**JUSTIFICATIVA:** O empregado é o propulsor dos serviços de saúde e sua atuação proporciona os resultados para a empresa, então nada mais justo que participar de seus lucros.

### **CLÁUSULA 31 – MULTA**

Impõe-se a multa por descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente norma coletiva, em valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre salário piso de apoio, por empregado, revertida em favor da parte prejudicada, com exclusão das cláusulas que tenham multa preestabelecida.

**JUSTIFICATIVA** - Decorrendo o presente instrumento coletivo de trabalho da livre manifestação das partes convenientes, natural e normal é que as suas cláusulas sejam cumpridas espontaneamente, mas se isso não acontecer, a parte prejudicada deve ser compensada pela inadimplência, com o valor da multa ora fixada, além do cumprimento do conteúdo do direito inadimplido.

### **CLÁUSULA 32 - 13º SALÁRIO**

Se assim o desejar, o empregado poderá no mês de janeiro de cada ano, solicitar por escrito que, por ocasião do gozo de suas férias, seja antecipado o pagamento de **50% (cinquenta por cento)** do 13º Salário, respeitando-se os critérios legais.

**JUSTIFICATIVA** - Esse adiantamento salarial visa propiciar ao trabalhador um acréscimo necessário para que ele possa melhor usufruir suas férias e viajar.

### **CLÁUSULA 32 - MÃES ADOTANTES**

As empresas concederão licença as empregadas mães que adotarem legalmente, em conformidade com a Lei nº10.421/2002.

**JUSTIFICATIVA** - A mãe que adota ou que obtém a guarda judicial da criança para fins de adoção também possui direito à licença-maternidade.

### **CLÁUSULA 33 - VALE-CESTA**

Fornecimento de vale cesta, tíquete ou cartão alimentação no valor de **R\$ 200,00 por mês a partir de abril de 2024 e R\$ 210,96 a partir de abril de 2025.**

**Parágrafo único.** O benefício é extensivo também aos afastados por férias e auxílios previdenciários.

**JUSTIFICATIVA** - A concessão do vale-compra pelo empregador visa garantir uma melhor alimentação ao trabalhador e sua família, uma vez que o salário é insuficiente para tanto e fica comprometido com outras despesas familiares. Além disso, o trabalhador bem alimentado produz mais e melhor em benefício do seu empregador.

### **CLÁUSULA 34 – CONVÊNIOS**

As empresas poderão descontar de seus funcionários, os convênios que forem encaminhados pelo Sindicato Profissional, desde que haja autorização escrita do empregado e com limite de até 30% de seu salário base.

**JUSTIFICATIVA** - Esta cláusula visa proteger o salário do trabalhador, que, por ter natureza alimentar é intangível e protegido pela lei até mesmo contra atos imprudentes do empregado, porque, além da manutenção do trabalhador, ele se destina ao sustento da sua família.

### **CLÁUSULA 35 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida a contribuição assistencial patronal, para toda a Categoria Econômica, associados ou não, no importe de 12% (doze por cento), a ser paga em duas parcelas de 6% (seis por cento) cada uma, incidindo referido percentual sobre a folha de pagamento do mês de abril de cada ano...

**JUSTIFICATIVA** – Atende as necessidades da categoria patronal.

### **CLÁUSULA 36 – CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL**

Obrigatoriedade do desconto, por parte dos empregadores de seus empregados, integrantes da categoria representada pelo Sindicato Profissional Suscitante, da contribuição profissional mensal de 0,7% dos salários brutos de cada funcionário.

§ 1º - O recolhimento dos montantes dos descontos assistenciais será efetuado até o dia 07 do mês subsequente ao desconto em favor do Sindicato Suscitante.

§ 2º - A falta de recolhimento nos prazos estabelecidos acarretará o acréscimo de 2% (dois por cento) e atualização monetária na forma da Lei, a serem suportados pelo empregador em favor do Sindicato dos Empregados.

§ 3º - Fica garantido o direito de oposição dos empregados por escrito, na sede do sindicato profissional, no prazo de 10 dias após a assinatura da Convenção.

**JUSTIFICATIVA** - Esta receita decorre das contribuições pagas pelos membros das categorias profissional, que a entidade sindical representa, aplicando a eles os termos desta Convenção.

**CLÁUSULA 37 - GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Garantia de 01 (um) diretor, por empresa, a ausência ao serviço para tratar de assuntos sindicais, 01 (um) dia por mês, mediante comunicação por escrito com antecedência de 05 (cinco) dias, sem prejuízo dos salários decorrentes.

**JUSTIFICATIVA:** Visa o exercício das atividades sindicais, quando houver extrema necessidade.

**CLÁUSULA 38 - DATA-BASE**

A data-base da categoria para fins de negociação será 1º de abril.

**JUSTIFICATIVA** – A categoria pretende a manutenção das condições pré-existentes estabelecidas nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho anteriores, garantindo a data-base de reajuste e vigência no período de 01 (um) ano, a contar de 01 de abril (data base).

**CLÁUSULA 39 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de dois anos, com início em 01 de abril de 2024 e término em 31 de março de 2026, para todas as cláusulas.

**Parágrafo único:** Enquanto não concluídas novas negociações, as cláusulas da presente permanecerão em vigência.

**JUSTIFICATIVA** – Estabelece o período ativo mitigado da negociação coletiva.

**CLÁUSULA 40 - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas e aquelas fixadas em Acordos Coletivos firmados entre as Empresas e o Sindicato Profissional.

**JUSTIFICATIVA** - A categoria pretende a manutenção das condições pré-existentes estabelecidas nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho anteriores, ficando mantidas as condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

E assim, plenamente de acordo, firmam a presente Norma Coletiva de Trabalho, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Bauru, \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/2025

SUSCITANTE:

**NOEL MOREIRA** Presidente CPF/MF 063.776.318-12

**SUSCITADO:**  
**FRANCISCO ROBERTO BALESTRIN DE ANDRADE**  
**Presidente CPF/MF no 015.988.738-06**

E assim, plenamente de acordo, firmam a presente Norma Coletiva de Trabalho, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / 2024.