

PAUTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(Vigência de 1º de maio de 2026 e término em 30 de abril de 2027)

SUSCITANTE: SINDICATO ÚNICO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE OSASCO E REGIÃO - SUESSOR, entidade Sindical Profissional, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, Processo nº 46000.010182/93 e inscrita no CNPJ/MF 96.500.368/0001-98, com sede na Rua General Bittencourt nº 582, Centro, Osasco – SP, por seu Presidente infra-assinado, o Sr. Antônio Gervásio Rodrigues.

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 Ministério do Trabalho e Emprego, Processo nº 46000.001413/00 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 47.436.373/0001-73, com sede na Avenida Brigadeiro Faria Lima nº 1.912, 18º andar, conjunto J e L, Jardim Paulistano São Paulo, SP, CEP 01451-907, por seu Presidente, o Dr. FRANCISCO ROBERTO BALESTRIN DE ANDRADE.

Entre as entidades sindicais acima indicadas, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aplicável aos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde representados pelo Sindicato Suscitante nos municípios de EMBU, EMBU GUAÇU, IBIÚNA, ITAPECERICA DA SERRA, SANTANA DE PARNAÍBA, TABOÃO DA SERRA E VARGEM GRANDE PAULISTA, enquanto integrarem a base territorial do Sindicato Suscitante; e a abrangência do SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS ESTADO DE SÃO PAULO - SINDHOSP é dentro do Estado de São Paulo, excluídas as cidades Osasco, Barueri, Carapicuíba, Cotia, Itapevi e Jandira, para vigorar a partir de 1º de maio de 2026, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL:

Fica estabelecido o reajuste salarial total acumulado do INPC% de abril de 2026 (_____), mais 1% (um por cento) de ganho real, a incidir sobre os salários de abril/2025, a serem pagos a partir de 1º de maio de 2026, aplicados e corrigidos pela Convenção anterior.

Parágrafo único - Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas entre 01/05/2025 e 30/04/2026, excluídos os aumentos decorrentes de promoção, transferência, vantagem pessoal ou equiparação salarial.



SUEESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

CLÁUSULA 2ª - COMPENSAÇÕES:

Serão compensadas as 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.

CLÁUSULA 3ª - PISOS SALARIAIS:

A partir de 1º de maio de 2026, os pisos salariais ou salários de ingresso passarão a vigorar com os seguintes valores:

Apoio, Adm e Demais Funções	R\$ 1.930,00
	R\$ 2.375,00 + INPC
Auxiliar de Enfermagem	+ 1%
	R\$ 3.325,00 + INPC
Técnico de Enfermagem	+ 1%

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para a aplicação dos pisos salariais acima especificados, considere-se:

a) Atribuições de Apoio: serviços gerais, limpeza, copa, lavanderia e mensageiro.

b) Atribuições de administração: recepção e auxiliar administrativo com ensino médio.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Sobre o piso salarial não haverá incidência dos percentuais previstos na cláusula 1ª de Reajuste Salarial retro aludida.

PARÁGRAFO TERCEIRO - para efeitos do piso salarial deverá ser resguardado o que dispõe lei estadual específica sobre salário mínimo estadual de São Paulo, não podendo ser praticado valor inferior ao piso salarial a tal legislação.

CLÁUSULA 4ª - ANTECIPACÕES SALARIAIS:

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

CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL NOTURNO:

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, incluindo-se os empregados que exercem jornada 12x36, pagamento de adicional de 40% (quarenta por cento) para o trabalho prestado a partir das 22h00 até o término da jornada (prorrogação do trabalho noturno), de acordo com a previsão legal do § 5º, artigo 73, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Conforme o artigo 73 da CLT em seu parágrafo 1º, a hora do trabalho noturna será computada como 52 minutos e 30 segundos.

CLÁUSULA 6ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos, com a discriminação dos títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

CLÁUSULA 7ª - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:

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

CLÁUSULA 8ª - 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

CLÁUSULA 9 - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL:

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar as vantagens pessoais, desde que a substituição seja por prazo superior a 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 10 – REFEIÇÃO NOTURNA

Fornecimento gratuito de refeição nutricionalmente balanceada para os empregados que laboram em jornada noturna.

CLÁUSULA 11 - 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.

CLÁUSULA 12 - PIS:

O tempo necessário para o recebimento do PIS, durante o horário normal de trabalho, não será descontado do DSR, férias, 13º salário, cesta básica, bem como do dia do recebimento, desde que não seja possível o referido recebimento fora do horário da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 13 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO E VEDAÇÃO DE JORNADA 6X1 COM 44 HORAS SEMANAIS:

Faculdade de Empregados e Empregadores estabelecer jornada de 12 x 36 com assistência do Sindicato profissional e chancela do Sindicato patronal, de doze horas efetivas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição e descanso, por trinta e seis horas contínuas de descanso, assegurando-se, outrossim, duas folgas mensais, 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: Os feriados trabalhados serão remunerados em dobro, ou será concedida pelo empregador a respectiva folga compensatória do feriado trabalhado, vedada a inclusão em banco de horas da folga compensatória do feriado trabalhado.



SUEESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedada a implantação de jornada 6x1 (seis dias de trabalho por um dia de descanso), com 44 horas semanais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para implantação da jornada especial de trabalho, será necessária a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho precedido de assembleia geral específica com os empregados, seguindo o disposto no parágrafo quarto desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa deverá acessar o modelo da minuta do Acordo Coletivo de Trabalho que está disponível no site do SUEESSOR, na aba Modelos de Acordos: <https://www.sueessor.org.br/institucional/juidico/modelos-de-acordo/>. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SUEESSOR em 3 (três) vias, EMPRESA/SUEESSOR/SINDIHCLOR, e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SUEESSOR - compreendidas como a quitação das contribuições previstas neste instrumento coletivo. Além da minuta do acordo, a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados e chancela emitida pelo SINDIHCLOR. Após os protocolos realizados, será expedido o edital de convocação pelo SUEESSOR para a realização da assembleia geral para aprovação ou não do Acordo Coletivo de Trabalho para implantação da jornada especial de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: É vedado o acordo individual para adoção da jornada 12 x 36 (doze horas de trabalho por 36 horas de descanso). A implantação da jornada especial de trabalho 12 x 36 terá validade apenas se implantada mediante o cumprimento do quanto previsto na presente cláusula. As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12 x 36 (doze horas de trabalho por 36 horas de descanso) terão suas jornadas e compensações de jornada descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, após a oitava hora laborada diariamente, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado na jornada, por entidade sindical, em favor do SUEESSOR e do SINDIHCLOR.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas com a presente jornada não homologada junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente CCT para regularizá-la.

CLÁUSULA 14 - PAGAMENTOS E SALÁRIOS:

Caso a Empresa efetue o pagamento dos salários e **demais verbas trabalhistas** a seus empregados através de cheques, deverá proporcionar-lhes o direito de se ausentarem do trabalho para descontar esses cheques, dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, obedecida prévia escala elaborada pela administração da empresa, excluídos os horários de refeição.

CLÁUSULA 15 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE:

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes, para prestação de exame em escolas oficiais autorizadas ou reconhecidas, desde que pré-avisado o empregador com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior, no mesmo prazo e que o horário da prova seja incompatível com o horário de trabalho.



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

CLÁUSULA 16 - ATESTADOS:

Reconhecimento pelas empresas de atestados passados pelos facultativos do sindicato profissional, assim como atestados do SUS, e de outras entidades, uma vez analisados pelo médico do trabalho da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os atestados deverão ser entregues no local de trabalho, como determina a NR 4 – 4.2.2. As empresas que possuam mais de 50% (cinquenta por cento) de seus empregados em estabelecimentos ou setor com atividade cuja gradação de risco seja de grau superior ao da atividade principal deverão dimensionar os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, em função do maior grau de risco, obedecido o disposto no Quadro II desta NR. (Alterado pela Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983).

a) Os atestados de até 03 dias, serão entregues no retorno ao trabalho, desde que haja comunicação verbal ou escrita à empresa em 24 (vinte e quatro) horas do início da ausência, salvo motivo de força maior;

b) Os atestados acima de 03 dias, no caso de impossibilidade de locomoção do empregado, serão entregues por terceiros, em até 72 horas ou, por meio eletrônico (e-mail ou WhatsApp);

PARÁGRAFO SEGUNDO: As ausências ao trabalho por motivo de acompanhamento de filhos menores não implicarão em prejuízo salarial e serão reconhecidas pela empresa, da seguinte forma:

c) Consultas médicas, bem como consultas médicas de urgência/emergência, internações ou cuidados na residência do empregado, até 15 (quinze) dias, consecutivos ou não, por ano, serão abonadas pela empresa.

d) Os casos acima de 15 (quinze) dias serão negociados entre empregado e empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As ausências ao trabalho, por até 30 dias ao ano, por motivo de acompanhamento de filhos que possuam deficiência física ou mental, devidamente comprovadas por laudo médico, não implicarão em prejuízo salarial.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos termos do artigo 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990) "Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescentes aquela entre doze e dezoito anos de idade."

CLÁUSULA 17 - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR:

As empresas, ressalvadas as entidades que mantenham convênio de saúde para seus empregados, concederão assistência médica gratuita a todos os empregados abrangidos por esta norma coletiva. A assistência médica ora concedida será extensiva às esposas e filhos menores (até 18 anos), enquanto solteiros, cabendo a participação no custeio da assistência até o limite de 20% (vinte por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecida multa, de 1 (um) salário-dia do empregado, por dia de atraso, caso a Empresa não forneça o convênio médico desde a admissão do empregado, multa esta a ser revertida em favor do empregado.

CLÁUSULA 18 - ABONO DE FALTAS:



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

Abono de falta a 1 (um) empregado, por empresa, uma vez por mês, para participar de Assembleia Geral convocada pelo Suscitante, durante o período necessário à participação da aludida Assembleia.

CLÁUSULA 19 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:

a) Por 03 (três) dias consecutivos em virtude de morte de filhos, cônjuge ou ascendentes e irmãos;

b) Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

CLÁUSULA 20 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

As horas extraordinárias, assim entendidas aquelas trabalhadas além do horário diário normal, em qualquer hipótese, serão pagas com adicional de 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras horas do dia e 100% (cem por cento) para as demais horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador.

CLÁUSULA 21 - ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR:

Garantia de emprego ao menor, em idade de prestação do serviço militar, desde seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

CLÁUSULA 22 - ESTABILIDADE NA LICENÇA MÉDICA:

Garantia de emprego e salário pelo período de 30 (trinta) dias a contar da alta médica, ao empregado afastado por auxílio doença, desde que o afastamento seja por prazo superior a 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 23 - ESTABILIDADE AOS CIPEIROS:

Estabilidade aos Cipeiros, na forma da Lei.

CLÁUSULA 24 - ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS EM VÉSPERAS DA APOSENTADORIA:

Garantia de emprego e salário aos empregados com mais de cinco anos na mesma empresa, que estejam a menos de dois anos do direito da aposentadoria por tempo de serviço, sendo que adquirido o direito, cessará a estabilidade. Fica esclarecido que a garantia, de que trata esta cláusula, somente terá eficácia na hipótese em que seja o empregador comunicado, por escrito e acompanhado dos documentos comprobatórios da contagem do tempo de contribuição do INSS, até, no máximo, 30 (trinta) dias após o desligamento do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso haja a rescisão sem que a empresa tenha tomado conhecimento do período em questão, esse período poderá ser indenizado.

CLÁUSULA 25 - ESTABILIDADE À GESTANTE:

Garantia de estabilidade à gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.



SUEESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

CLÁUSULA 26 - HOMOLOGAÇÕES:

As homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser feitas no sindicato profissional SUEESSOR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Da mesma forma, nos termos do artigo 500, da CLT, ficam as empresas obrigadas a submeter o pedido de demissão de empregados estáveis à homologação que será realizada no sindicato profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas terão o prazo de 30 dias para realizar a homologação contados a partir da data da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de multa de 01 dia de salário por dia de atraso em favor do empregado.

CLÁUSULA 27 - LICENÇA ADOÇÃO:

À empregada mãe adotante será concedida licença na forma da Lei nº 10.421, de 15/04/2002.

CLÁUSULA 28 - LICENÇA PATERNIDADE:

Após o nascimento de seu filho o empregado terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de falecimento da mãe ou do pai, ou se alguma condição de saúde impedir que a mãe ou o pai cuidem do filho, a pessoa que se responsabilizar pela criança terá direito ao afastamento do trabalho por todo o período da licença-maternidade ou da licença paternidade, ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou o pai, sem prejuízo da remuneração.

CLÁUSULA 29 - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE:

As Empresas que não possuírem creche própria ou convênio creche concederão, para trabalhadores com filhos até 72 meses de idade, auxílio creche no importe equivalente a 20% do piso da categoria, por mês, a partir **de maio de 2026**,

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o convênio creche se distanciar do estabelecimento de servi

ço de saúde a mais de 500 metros, as Empresas colocarão à disposição dos trabalhadores condução para ida e volta, para levar as crianças no percurso entidade-creche-entidade. Se não houver possibilidade do empregador fornecer a condução retro aludida, a Empresa deverá proceder ao pagamento do auxílio creche, na forma acima estabelecida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A documentação exigível para o recebimento do auxílio creche será: certidão de nascimento do filho e o recibo correspondente ao reembolso creche ou o recibo de pessoa física que cuidar da criança.

CLÁUSULA 30 - AVISO PRÉVIO:

Concessão de aviso prévio nos termos da Lei nº 12.506 de 11/10/2011.

CLÁUSULA 31 - 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, quando tal carta for solicitada pelo empregado.



SUESSOR

CLÁUSULA 32 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:

As empresas fornecerão o atestado de afastamento e salários no ato da homologação da rescisão contratual, quando solicitado pelo empregado por escrito, bem como quando solicitado pelo INSS.

CLÁUSULA 33 - 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 60 (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.

CLÁUSULA 34 - AUXÍLIO FUNERAL:

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família do mesmo, o equivalente a 3,0 (três) **salário nominal**, sendo que, se motivada a morte por acidente do trabalho ou moléstia profissional, o pagamento será em **dobro**. Tais pagamentos serão efetuados independentemente das verbas remanescentes devidas.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que oferecem seguro de vida aos seus funcionários, em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício acima estabelecido.

CLÁUSULA 35 - CESTA BÁSICA:

Concessão pelos empregadores aos empregados que não tiverem três ou mais faltas injustificadas durante o mês, de uma cesta básica mensal, ou vale cesta, ou ticket cesta, sem caráter salarial, que será entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 10 (dez) dias.

PARÁGRAFO 1º - A cesta básica a que se refere esta cláusula conterà a seguinte composição:

10 kilos de arroz 03 kilos de feijão

03 latas de óleo de soja

1/2 kilo de café torrado e moído 05 kilos de açúcar

1/2 kilo de farinha de mandioca 01 kilo de macarrão

01 kilo de farinha de trigo

02 latas de 140 grs. de extrato de tomate 01 kilo de sal refinado

1/2 kilo de milho

01 pacote de 200 grs. de biscoito doce 01 pacote de 200 grs. de biscoito salgado

02 latas de leite em pó de 400 grs.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O vale cesta ou ticket cesta será fornecido no valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais).

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados admitidos e demitidos com menos de 15 (quinze) dias de trabalho não receberão o presente benefício.



SUEESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados afastados por auxílio doença, acidente de trabalho, licença maternidade, terão direito à concessão da cesta básica enquanto perdurar o afastamento.

CLÁUSULA 36 - UNIFORMES:

As empresas fornecerão uniforme completo - composto por calça, camiseta e calçado - aos empregados lotados em 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: é responsabilidade da empresa a higienização do uniforme dos empregados lotados em setores operacionais.

CLÁUSULA 37 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO: Obrigatoriedade no fornecimento de equipamento 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.

CLÁUSULA 38 - FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL: Fornecimento de todo material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado.

CLÁUSULA 39 - 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 trabalhador 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 Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST- AA-366.360/97.4.

CLÁUSULA 40 – FÉRIAS E ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS

As férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos que não poderão ter início nas folgas, sábados, domingos, feriados, exceto os empregados que trabalham em regime de escala, e, em dias eventualmente compensados. O aviso prévio das mesmas e o seu pagamento, deverá ser dado conforme o disposto na legislação em vigor.

PARÁGRAFO ÚNICO: Garantia de emprego e salário ao empregado, pelo período de 30 (trinta) dias, a contar da data de retorno das férias.



SUEESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

CLÁUSULA 41 - OBRIGATORIEDADE DO REGISTRO EM CARTEIRA e CBO:

Fica terminantemente proibida a prestação de serviço após 48 (quarenta e oito) horas da data do ingresso, sem o devido registro em carteira, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ainda na forma da lei, as empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva procederão ao registro do Contrato Individual de Trabalho de seus empregados, obedecendo à nomenclatura de função trazida no Código Brasileiro de Ocupação (CBO).

CLÁUSULA 42 - 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.

CLÁUSULA 43 - EXAMES MÉDICOS:

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

CLÁUSULA 44 - QUADRO DE AVISOS:

Afixação de quadros de avisos no local da prestação de serviços.

CLÁUSULA 45 - CORRESPONDÊNCIA:

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

CLÁUSULA 46 - 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.

CLÁUSULA 47 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica estabelecido, a título de contribuição assistencial, o valor correspondente a 1,0% (um por cento por cento) do salário base de cada empregado abrangido por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a ser descontado mensalmente pelo empregador, diretamente em folha de pagamento do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os associados do sindicato profissional SUEESSOR ficam isentos da contribuição desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor descontado do empregado deve ser repassado, pelas empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, à entidade sindical, até o dia 10 de cada mês, por meio de boleto que será disponibilizado pelo SUEESSOR, sob pena de pagamento de multa de 10% sobre o valor devido, nos 30 primeiros dias, e adicional de



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

2% por mês de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária, tudo na forma do artigo 600, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial estabelecida na presente cláusula, a ser exercido no prazo de 10 (dez) dias, a partir da assinatura do presente instrumento coletivo, mediante entrega individual de carta de oposição na sede do sindicato (Rua General Bitencourt nº 582, Centro, Osasco, SP, CEP 06016-045), ou por meio de carta com aviso de recebimento (AR).

PARÁGRAFO QUARTO: Aos empregados admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica assegurado o exercício do direito de oposição em até 10 dias após a contratação.

PARÁGRAFO QUINTO: A empregadora fornecerá mensalmente ao sindicato profissional SUESSOR a relação dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com os respectivos salários base, para fins de emissão do boleto mencionado no parágrafo segundo.

CLÁUSULA 48 - PROMOCÕES:

Fica autorizado aos empregadores, descontarem até 30% (trinta por cento) dos salários dos seus empregados, desde que devidamente autorizado pelos mesmos, valor este, a ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional ora Conveniente, pelos benefícios e promoções que obtiverem por intermédio do mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica previamente autorizado, o desconto em folha de pagamento, de empréstimo obtido em consignação, por funcionários das empresas que se enquadrem nesta convenção coletiva de trabalho, por instituição bancária conveniada com a entidade sindical profissional conveniente.

CLÁUSULA 49 - FERIADO PARA A CATEGORIA:

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 de 2025 deverão fazê-lo até 31 de dezembro de 2026.

CLÁUSULA 50 - GARANTIAS GERAIS:

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

CLÁUSULA 51 - MULTAS:



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

- 1) Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário-dia do empregado por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários, férias e gratificações natalinas, em favor do empregado.
- 2) Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer inseridas na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria, observados os valores estabelecidos na cláusula 4ª, em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA 55 – CIPA

Ficam as Empresas obrigadas a comunicar ao sindicato profissional, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do processo eleitoral da CIPA, encaminhando ao sindicato profissional a documentação eleitoral, bem como ficam as empresas obrigadas a permitir o acompanhamento da eleição da CIPA por Diretores Sindicais previamente indicados pelo sindicato profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas com menos de 20 (vinte) empregados, embora dispensadas da constituição formal de CIPA, ficam obrigadas a **designar e capacitar, às suas expensas, ao menos 01 (um) empregado** para atuar como responsável pelas ações básicas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e demais Normas Regulamentadoras aplicáveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento desta cláusula sujeitará a empresa à multa, em favor do sindicato laboral, no valor de R\$100,00 (cem reais) por empregado por dia de descumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA 53 - 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.

CLÁUSULA 54 - JUÍZO COMPETENTE:

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

CLÁUSULA 55 - DATA BASE:

A data-base da categoria, para fins de negociação é 1º de maio.

CLÁUSULA 56 - VIGÊNCIA:

A presente Norma Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a partir de 1º de maio de 2025 e término em 30 de abril de 2026, para todas as cláusulas.



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

CLÁUSULA 57 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa fica obrigada a apresentar ao Sindicato Profissional, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste instrumento e, após, periodicamente, a cada 03 (três) meses, relação de empregados integrantes da categoria ora representada, contendo: nome completo, data de admissão/demissão e função. As informações serão tratadas de acordo com a Lei 13.709 de 14/08/2018 e serão utilizadas única e exclusivamente para fins de desconto em folha das contribuições sindicais previstas neste instrumento ou para desconto de mensalidade associativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A relação de empregados a que se refere o caput deverá ser enviada via e-mail para sindicalizacao@sueessor.org.br, ou mediante carta registrada ou mediante protocolo na sede da entidade sindical profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A não apresentação da relação de empregados na periodicidade estabelecida implica no pagamento de multa correspondente a 02 (dois) pisos normativos "Demais Funções" em favor do sindicato

CLÁUSULA 58 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA e LICENÇA PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às Empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedado a divulgação de matéria política partidária, de acordo com o Precedente nº. 91 do TST.

PARÁGRAFO ÚNICO: Mediante prévio aviso do sindicato profissional para a empregadora, assegura-se ao dirigente sindical a licença remunerada de 02 (dois) dias por mês para participação em atividades sindicais.

CLÁUSULA 59 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A entidade abrangida por este Acordo Coletivo se compromete a contratar pessoas com deficiência (PCD) nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA 60 – REPÚDIO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E PROTEÇÃO À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu **mais veemente repúdio a toda e qualquer forma de violência contra a mulher**, especialmente a violência doméstica e familiar, reconhecendo tratar-se de grave violação de direitos humanos, nos termos da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e da Constituição Federal.

Considerando a necessidade de proteção à integridade física, psicológica e social da empregada, as empresas integrantes da categoria econômica comprometem-se a adotar medidas de apoio e proteção às empregadas que se encontrem em situação de violência doméstica ou familiar, mediante a comprovação por meio de boletim de ocorrência, medida protetiva judicial, decisão judicial ou relatório emitido por órgão da rede de proteção à mulher.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Estabilidade Provisória

A empregada vítima de violência doméstica e familiar gozará de garantia provisória de emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da apresentação de documento comprobatório da situação de violência, não podendo ser dispensada sem justa causa



SUESSOR

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região

durante esse período, salvo mediante acordo com assistência do sindicato profissional ou em caso de falta grave devidamente comprovada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Mudança de Local de Trabalho

Sempre que possível e mediante solicitação da empregada, a empresa deverá viabilizar a transferência de setor, turno ou local de trabalho, de forma a preservar a integridade e segurança da trabalhadora, sem prejuízo de sua remuneração.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ausências Justificadas

Serão consideradas justificadas, sem prejuízo da remuneração, as ausências da empregada necessárias para:

- I – comparecimento a delegacias, juizados ou audiências judiciais relacionadas à situação de violência;
- II – atendimento médico, psicológico ou assistencial decorrente da violência sofrida;
- III – obtenção ou acompanhamento de medidas protetivas de urgência.

PARÁGRAFO QUARTO – Sigilo e Proteção da Privacidade

A empresa deverá assegurar tratamento confidencial das informações relacionadas à situação de violência, resguardando a privacidade da trabalhadora.


PARÁGRAFO QUINTO – Campanhas de Conscientização

As empresas poderão, em conjunto com o sindicato profissional, promover campanhas educativas e ações de conscientização sobre prevenção e combate à violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO – Aplicação da Lei Maria da Penha

A presente cláusula observa e complementa as garantias previstas no **art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340/2006**, que assegura à mulher em situação de violência doméstica a manutenção do vínculo trabalhista quando necessário seu afastamento do trabalho.

Osasco, 01 de abril de 2026.


Antonio Gervásio Rodrigues – Presidente SUESSOR