São Paulo, 27 de outubro de 2026.

Ao

SINDHOSP SP

OFÍCIO JURÍDICO 45 NEGOCIAÇÕES 2026/2027

REF.: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2026/2027

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 a presença de Vossa Senhoria, em resposta ao **OFÍCIO SINDHOSP N. 42/2026**, se manifestar em **CONTRAPROPOSTA SEESP** nos seguintes termos:

Nobres representantes do Sindicato Patronal SINDHOSP SP.

O Sindicato dos Enfermeiros recebeu a Contraproposta do SINDHOSP SP, tendo se manifestado através do Ofício SEESP N. 40/2026, contendo propostas de natureza econômica e sociais.

Visando um amplo debate, apresentou o SEESP diversas Cláusulas de Natureza Sociais, sendo certo que, em resposta o SINDHOSP SP, através da CONTRAPROPOSTA, concedeu apenas o reajuste de 3,98% (PARCELADO para setembro de 2026 e janeiro de 2027) nas cláusulas econômicas e, rejeitando as demais propostas dos trabalhadores (enfermeiros).

O SINDHOSP SP não se manifestou sobre a proposta SEESP.

Assim sendo, reitera o Sindicato dos Enfermeiros a proposta, sendo:

- REAJUSTE DE 4,50%

Sobre os salários e cláusulas/benefícios de natureza econômica;

- PISO SALARIAL DE R$ 5.225,00

Considerando R$ 4.750,00 com reajuste de 10%, sendo que a Lei Federal n. 14.434/2022 encontra – se sem reajuste desde o ano de 2022;

- JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Para as/os Enfermeiras/os abrangida/os pela presente Convenção, fica estabelecida jornada especial de trabalho de 12x36, ou seja, doze horas de trabalho, já incluída uma hora de intervalo para refeição, por trinta e seis horas de descanso, assegurando - se, outrossim, 3 (três) folgas mensais, não podendo essas folgas serem concedidas em dias já compensados ou implicar 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 à/ao Enfermeira/o que trabalhou a respectiva folga em outro dia previamente acordado.

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

- SALA DE DESCANSO

A entidade empregadora deverá oferecer acomodações condignas de higiene e saúde para descanso das/os Enfermeiras/os nos intervalos interjornada, conforme estabelecido na Lei nº 14.602/23, que dispõe sobre as condições de repouso das profissionais de Enfermagem durante o trabalho, não podendo ser de uso comum dos demais profissionais, sob pena de multa convencional.

- LICENÇA-PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o Enfermeiro não sócio, terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias. Para o Enfermeiro sócio, esse período será ampliado para 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração.

- 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, inde pendentemente da apresentação de atestado médico, conforme previsto no art. 394A da CLT.

Parágrafo primeiro: Às Enfermeiras não sócias no período de gestação terão direito a 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. Às Enfermeiras sócias no período de gestação terão direito a 1 (um) 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 comprovada a necessidade por meio de atestado médico, devendo a lactante permanecer afastada de qualquer ambiente insalubre.

Parágrafo terceiro: Às Enfermeiras não sócias lactantes que estiveram laborando em ambiente salubre terá direito à redução de uma hora diária de trabalho, durante 6 (seis) meses após o nascimento do filho, podendo este período ser prorrogado mediante atestado médico que exponha a necessidade da prorrogação.

Às Enfermeiras sócias lactantes que estiverem laborando em ambiente salubre terá direito à redução de uma hora diária de trabalho, durante 7 (sete) meses após o nascimento do filho, podendo este período ser prorrogado mediante atestado médico que exponha a necessidade da prorrogação

- REDUÇÃO DA JORNADA PARA PAI/MÃE DE FILHO COM DÉFICT DE ATENÇÃO, HIPERATIVIDADE E TEA – AUTISTA

A(o) Enfermeira (o) com filho que possui transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), com transtorno do espectro autista (TEA) terá direito à redução da jornada de trabalho, sem prejuízo na remuneração, mediante demonstração e envio de diagnóstico para a empresa, devendo ser recebido e respondido o requerimento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

- PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO

As instituições de saúde promoverão atividades e ações com o objetivo de contribuir para a equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, objetivando a sensibilização dos homens empregados da empresa para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres trabalhadoras.

- REPÚDIO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, INFORMAÇÃO E PREVENÇÃO Fica estabelecido o repúdio a toda forma de violência, com especial ênfase no combate à violência

doméstica e fami liar contra a mulher, bem como à violência no ambiente de trabalho, abrangendo assédio moral, assédio sexual, dis criminação e quaisquer condutas que atentem contra a dignidade e a integridade das trabalhadoras e trabalhadores. Os empregadores deverão promover ações periódicas de informação, orientação e prevenção voltadas às lideranças e ao quadro funcional, abordando as diversas formas de violência: física, psicológica, moral, patrimonial, sexual, virtual e laboral.

Parágrafo único: Os empregadores deverão divulgar, em locais visíveis e meios de comunicação interna, informações sobre prevenção, identificação e os canais de acolhimento e denúncia de situações de violência doméstica e familiar e de violência no ambiente de trabalho.

- MEDIDAS DE PROTEÇÃO À MULHER, APOIO E ABONO DE FALTA

A trabalhadora em situação de violência doméstica, familiar ou laboral poderá solicitar, mediante avaliação da empresa e observada a confidencialidade das informações:

• Transferência de local de trabalho ou alteração de setor/função, quando necessária à sua proteção, com manutenção da remuneração;

• Flexibilização da jornada, alteração dos horários de entrada e saída, teletrabalho ou outros ajustes tempo rários na rotina laboral compatíveis com a atividade, a fim de dificultar que o agressor tenha conhecimento de sua rotina e de seus deslocamentos;

• Concessão de ausências justificadas e abono de faltas, sem prejuízo da remuneração, para compareci mento a delegacias, órgãos públicos, audiências judiciais, atendimento médico, psicológico, assistencial ou jurídico, bem como para adoção de medidas protetivas previstas em lei;

• Promoção de ações de acolhimento e apoio, inclusive encaminhamento à rede de proteção e assistência social, quando necessário.

- PREVENÇÃO, CAPACITAÇÃO E ATUAÇÃO SINDICAL EM DEFESA DA MULHER Os empregadores e as entidades sindicais deverão atuar de forma integrada na prevenção e no enfrentamento da violência doméstica, familiar e laboral contra a mulher, promovendo campanhas educativas, ações de conscientiza ção, acolhimento, orientação e assistência às trabalhadoras. Os empregadores deverão capacitar gestores, lideranças e equipes de recursos humanos para identificar situações de violência, assédio e discriminação contra a mulher, acolher adequadamente as trabalhadoras e aplicar protocolos internos de prevenção, proteção e encaminhamento, sempre que possível com a participação da entidade sindical.

Parágrafo único: As empresas deverão, sempre que possível, instituir protocolos formais de atendimento às situa ções de violência doméstica e/ou laboral, com a participação da entidade sindical representante dos trabalhadores.

- GARANTIA DE IGUALDADE ÀS/AOS ENFERMEIRAS/OS

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

Parágrafo primeiro: A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre as/os Enfermeiras/os será garantida por meio das seguintes medidas: I. II. Estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; 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, lideranças e 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, permanência e 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)

- FAIXA ETÁRIA

O fator idade não impedirá a contratação da (o) Enfermeira (o), devendo a empresa demonstrar a possibilidade da contratação, justificando eventual impedimento legal para não contratar, profissionais com idade acima de 40 (quarenta) anos

- REFEIÇÃO

Fica garantido o fornecimento de vale refeição para às/aos Enfermeiras/os no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais) por dia trabalhado, não incidindo sobre ele desconto de qualquer natureza.

- CESTA BÁSICA

Concessão às/aos Enfermeiras/os de uma cesta básica mensal ou valecesta, no valor de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, sem caráter salarial, a ser entregue até o dia 10 (dez) do mês de referência. A/o Enfermeira/o deverá retirála na empresa no prazo de até 20 (vinte) dias. O benefício previsto nesta cláusula fica condicionado ao limite de, no máximo, 2 (duas) faltas injustificadas no mês às/aos Enfermeiras/os não sócias/os e 4 (quatro) faltas injustificadas às/os sócias/os.

A cesta-básica será composta dos seguintes itens: • 10 kg de arroz; • 3 kg de feijão; • 3 latas de óleo de soja; • 1 kg de café torrado e moído; • 5 kg de açúcar; • ½ kg de farinha de mandioca; • 1 kg de macarrão; • 1 kg de farinha de trigo; • 2 latas de 140 g de extrato de tomate; • 1 kg de sal refinado; • ½ kg de milharina; • 2 pacotes de 200 g de biscoito doce; • 2 pacotes de 200 g de biscoito salgado; • 2 latas de leite em pó com 400 g cada.

Parágrafo primeiro: A composição da cesta básica será feita por itens de marcas com qualidade reconhecida e produtos de procedência nacional tradicional.

Parágrafo segundo: O benefício da cesta básica ou vale cesta será mantido, mesmo durante o afastamento da/o Enfermeira/o não sócia/o, por atestado médico, auxílio doença ou auxílio acidentário, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, enquanto para as/aos Enfermeiras/os sócias/os o prazo 100 (cem) dias.

Parágrafo terceiro: A cesta básica das/os Enfermeiras/os obedecerá os critérios estabelecidos na cesta básica fornecida à categoria preponderante, sendo estes os requisitos mínimos.

Estas são as Cláusulas que inicialmente requer análise para as Negociações Coletivas entre as partes, sendo certo que, na maior parte, tratam – se de Cláusulas de Natureza Social, não tendo impacto econômico perante o (a) empregador (a), protestando pela inclusão.

Caso seja necessário, incluir novas Cláusulas para debate, poderá ser incluída por este Sindicato Laboral, visando a negociação entre as partes.

Requer seja recebido o presente Ofício Juridico – SEESP, e informando a sugestão de datas para realização da reunião, visando a continuidade das negociações, no prazo de até 05 dias.

Atenciosamente,

ELAINE APARECIDA LEONI

PRESIDENTA SEESP