

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

(Vigência de 1º de junho de 2022 e término em 31 de maio de 2023)

Somente para Estabelecimentos de Serviços de Saúde

SUSCITANTE: **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS;** entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, processo nº 47998.008340/2005-80 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 46.087.854/0001-58, com sede na Rua Duque de Caxias nº 368, Centro, Campinas - SP, por sua Presidente infra-assinada, **Sofia Rodrigues do Nascimento;**

SUSCITADO: **SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS E DEMAIS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE JUNDIAÍ E REGIÃO - SINDJUNDIAÍ,** Entidade Sindical Patronal de 1º Grau, com registro no MTb sob nº 46.000.017763/2002-61 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 05.441.107/0001-99, com sede na Rua Capitão Cassiano Ricardo de Toledo, nº 191, 20º andar - sala 2003, Chácara Urbana, Jundiaí - SP, por seu Presidente, **Marcelo Soares de Camargo.**

Entre as entidades sindicais supra aludidas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para vigorar a partir de 1º de junho de 2022 a 31 de maio de 2023, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL:

Fica estabelecido o reajuste salarial total correspondente a **11,90% (onze inteiros e noventa centésimos por cento)**, para os salários de até **R\$ 7.087,22**, para pagamento da seguinte forma:

a) 4% sobre os salários reajustados pela convenção coletiva anterior (fevereiro de 2022), para pagamento a partir de 1º de junho de 2022;

b) 8% sobre os salários reajustados pela convenção coletiva anterior (fevereiro de 2022), para pagamento a partir de 1º de novembro de 2022, sem incidência retroativa e sem sobreposição de percentuais;

c) 11,90% sobre os salários reajustados pela convenção coletiva anterior (fevereiro de 2022), a partir de 1º de fevereiro de 2023, sem incidência retroativa e sem sobreposição de percentuais.

Para os empregados que ganham acima de R\$ 7.087,22, o critério será o da livre negociação entre empregado e empregador.

Parágrafo 1º - Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando de 01.06.2021 a 31.05.2022, conforme a Instrução Normativa nº 01 do C. TST, salvo os decorrentes de promoção, transferência, reclassificação, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título.

Parágrafo 2º - Aos admitidos após a data-base, junho de 2021, o reajuste salarial será aplicado proporcionalmente ao número de meses trabalhados, a contar do mês de admissão, observando os mesmos critérios estabelecidos na presente cláusula.

Parágrafo 3º - As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente cláusula, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de julho de 2022 ou agosto, ou seja, até o quinto dia útil do mês de agosto ou até o 5º dia útil de mês de setembro de 2022, sem qualquer acréscimo.

CLÁUSULA 2ª - ANUÊNIO:

Em 01/01/2000, findou-se a concessão do adicional por tempo de serviço, mantendo-se o benefício, no entanto, exclusivamente aos empregados que já estavam efetivamente recebendo o ATS em 31/12/1999. Os respectivos montantes serão congelados nos valores monetários, em Reais, que foram pagos em 31/12/2000. Referido valor deverá ser destacado no recibo de pagamento.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO DE INGRESSO:

A partir de 1º junho de 2022, os pisos salariais ou salários de ingresso passarão a vigorar com os seguintes valores:

Hospitais

	JUN/2022	NOV/2022	FEV/2023
	4%	8%	11,90%
APOIO	R\$1.478,24	R\$1.535,09	R\$1.590,52
ADMINISTRAÇÃO (180h)	R\$1.501,35	R\$1.559,10	R\$1.615,40
ADMINISTRAÇÃO (200h)	R\$1.764,87	R\$1.832,75	R\$1.898,93
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$2.088,49	R\$2.168,81	R\$2.247,13
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$2.164,77	R\$2.248,03	R\$2.329,21

Demais Estabelecimentos com 21 ou mais empregados

	JUN/2022	NOV/2022	FEV/2023
	4%	8%	11,90%
APOIO	R\$1.368,44	R\$1.421,07	R\$1.472,39
ADMINISTRAÇÃO	-----	-----	-----
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$1.671,25	R\$1.735,53	R\$1.798,20
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$1.933,62	R\$2.007,99	R\$2.080,50

40 HORAS SEMANAIS

	JUN/2022	NOV/2022	FEV/2023
	4%	8%	11,90%
APOIO	R\$1.521,01	R\$1.579,51	R\$1.636,55
ADMINISTRAÇÃO	R\$1.511,75	R\$1.569,90	R\$1.626,59
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$1.857,33	R\$1.928,76	R\$1.998,41
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$2.147,43	R\$2.230,03	R\$2.310,56

Parágrafo 1º: As clínicas e laboratórios com até 20 empregados observarão os pisos salariais ou salário de ingresso abaixo discriminados:



6 HORAS OU 12 X 36

	JUN/2022	NOV/2022	FEV/2023
	4%	8%	11,90%
APOIO	R\$1.368,44	R\$1.421,07	R\$1.472,39
ADMINISTRAÇÃO	-----	-----	-----
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$1.519,85	R\$1.578,30	R\$1.635,30
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$1.710,55	R\$1.776,34	R\$1.840,49

40 HORAS

	JUN/2022	NOV/2022	FEV/2023
	4%	8%	11,90%
APOIO	R\$1.429,70	R\$1.484,69	R\$1.538,30
ADMINISTRAÇÃO	R\$1.429,70	R\$1.484,69	R\$1.538,30
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$1.688,59	R\$1.753,53	R\$1.816,85
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$1.900,10	R\$1.973,18	R\$2.044,44

Parágrafo 2º: Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados na forma da legislação vigente ou de acordo com a política salarial de cada empregador, prevalecendo sempre o critério mais favorável ao empregado.

Parágrafo 3º: Sempre que os salários previstos nessa cláusula forem inferiores ao Piso Estadual Paulista, criado pela lei do Estado de São Paulo nº 12.640, de 11.07.2007, e alterado pelas legislações posteriores, também através de lei estadual, será observado o valor do Piso Estadual Paulista fixado no inciso III, do artigo 1º, da citada Lei.

Parágrafo 4º- As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente cláusula, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de julho ou agosto de 2022, ou seja, até o quinto dia útil do mês de agosto ou até o 5º dia útil de mês de setembro de 2022, sem qualquer acréscimo.

CLÁUSULA 4ª - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA PROFISSIONAL:

a) Contribuição Assistencial - Os empregadores descontarão de seus empregados, integrantes da categoria representada pelo Sindicato Profissional, sejam eles sindicalizados ou não, a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** de 6% (seis por cento) dos salários brutos, em 3 (três) parcelas de 2% (dois por cento), em julho de 2022, novembro de 2022 e fevereiro de 2023, sendo garantido o direito de oposição escrita e manifestada perante o Sindicato Profissional, em sua sede ou sub-sedes, no período de 06 de maio a 05 de junho de 2022, conforme foi amplamente divulgado no site e mídias sociais do Sinsaúde, em face de acordo judicial celebrado nos autos do processo nº 1.555/2000 da 5ª Vara do Trabalho de Campinas, em Ação Civil Pública e Aditivo de Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o MPT da 15ª Região.

Os montantes dos descontos assistenciais referidos no item "a" deverão ser recolhidos respectivamente, até 10 de agosto de 2022, 10 de dezembro de 2022 e 10 de março de 2023, em conta vinculada junto ao BRADESCO em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS; tudo conforme GR (Guia de Recolhimento) a ser expedida pelo SINDICATO, nas mencionadas épocas, podendo os recolhimentos ser efetuados diretamente no SINDICATO e/ou suas SUBSEDES. A falta do recolhimento nos prazos estabelecidos acarretará acréscimo de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, a serem suportados pelo empregador em favor do Sindicato Profissional.

No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, uma cópia de Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal (RE) de todos os que tenham sofrido o desconto mencionando-se as funções exercidas, o provento e valor da contribuição, podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

b) Contribuição Confederativa - Os empregadores se obrigam a proceder aos descontos da Contribuição Confederativa, na importância de 2% (dois por cento) dos salários de seus empregados, ao mês, determinada pelo Sindicato Profissional, garantindo-se o direito de oposição escrita e manifestada perante o Sindicato Profissional em sua sede ou sub-sedes, sendo garantido o direito de oposição escrita e manifestada perante o Sindicato Profissional, em sua sede ou sub-sedes, no período de 06 de maio a 05 de junho de 2022, conforme foi amplamente divulgado no site e mídias sociais do Sinsaúde, nos termos de acordo judicial celebrado nos autos do processo nº 1.555/2000 da 5ª Vara do Trabalho de Campinas, em Ação Civil Pública e Aditivo de Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o MPT da 15ª Região, devendo proceder ao recolhimento até o dia 11(onze) do mês subsequente ao desconto em conta vinculada junto ao BRADESCO, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS, tudo conforme GR (Guia de Recolhimento) a ser expedida pelo SINDICATO, nas mencionadas épocas, podendo os recolhimentos ser efetuados diretamente no SINDICATO e/ou suas SUBSEDES. A falta do recolhimento nos prazos estabelecidos acarretará acréscimo de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, a serem suportados pelo empregador em favor do Sindicato Profissional.



No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores, encaminharão ao Sindicato Profissional, uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de Empregados (RE) de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando as funções exercidas, o provento e o valor da contribuição podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

Parágrafo 1º: Havendo questionamento judicial das contribuições previstas nesta cláusula, o sindicato profissional será responsável por eventuais devoluções de valores, caso notificado pelo empregador, quando da citação da reclamação trabalhista, com prazo para integrar a lide, respondendo pela eventual condenação, em qualquer hipótese, seja ou não deferido seu ingresso no processo.

Parágrafo 2º: As empresas que não conseguirem efetuar os descontos no mês de julho, em razão dessa folha de pagamento já estar fechada, poderão fazê-lo no mês de agosto, recolhendo até o dia 10 de setembro, sem qualquer acréscimo ou ônus.

CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho noturno será pago com o adicional de **40% (quarenta por cento)**, a incidir sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 6ª - HORAS EXTRAS:

As duas primeiras horas diárias excedentes da jornada legal ou convencional terão acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** e as demais de **100% (cem por cento)**.

Parágrafo 1º - Fica instituído o sistema de compensação de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, que não poderá exceder 48 (quarenta e oito) horas mensais, poderá ser compensado em descanso e em data pré-escalada com a administração, da seguinte forma:

- a) Por acordo direto entre empregado e empregador, para compensação no prazo de 6 (seis) meses;
- b) Quando a compensação se der em período superior a 6 (meses) meses, o banco de horas só poderá ser adotado, por meio de acordo coletivo celebrado com o sindicato dos empregados e com assistência do sindicato patronal.

Parágrafo 2º - As horas não compensadas na forma acima estabelecida durante o quadrimestre deverão ser remuneradas como horas extras, observados os percentuais previstos no *caput* da presente cláusula.

CLÁUSULA 7ª - FÉRIAS:

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

3

CLÁUSULA 8ª - ATRASSO DE PAGAMENTO:

Sem prejuízo da caracterização da justa causa prevista no artigo 483, "d" da CLT, os empregadores pagarão a multa de **0,5% (meio por cento)** do valor devido, ao dia até o 5º (quinto) dia, sendo que do 6º (sexto) dia em diante, a multa será de **1% (um por cento)** ao dia, caso não satisfaçam, nos prazos previstos em lei, os salários, as gratificações natalinas, a remuneração ou abono de férias.

CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

Os empregadores que efetuarem o pagamento de salário e de outros direitos dos empregados por meio de cheque, deverão proporcionar aos empregados o direito de se ausentarem do trabalho para descontar esse cheque, dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA 10 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

Ao empregado chamado para substituir outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo desta, sem considerar as vantagens pessoais, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 11 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

Os empregadores fornecerão aos empregados holerites ou envelopes de pagamento, contendo o nome do empregado, o período a que se refere, a discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicional e remunerações do trabalho nos dias de descanso obrigatórios, os descontos e o depósito do FGTS.

Parágrafo único: Faculta-se ao empregador disponibilizar o comprovante de pagamento de salário por meio eletrônico.

CLÁUSULA 12 - INDENIZAÇÃO POR MORTE:

Em caso de morte do empregado, por qualquer causa, o empregador pagará à sua família indenização equivalente a **2 (dois) salários nominais** do "de cujus". A indenização será em **dobro**, quando o falecimento decorrer de acidente típico do trabalho ou de moléstia profissional.

CLÁUSULA 13 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se o pagamento da rescisão não se der antes desse fato.

3

CLÁUSULA 14 - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR:

a) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio estabelecido na CLT;

b) a garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no tiro de guerra;

c) havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do descanso semanal remunerado (DSR) e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A esse empregado não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

CLÁUSULA 15 - GARANTIA AO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA:

Garantia de emprego e salário por 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar do auxílio-doença, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 15 (quinze) dias, ou outro previsto em lei.

Parágrafo único: Faculta-se ao empregador indenizar o referido período de estabilidade.

CLÁUSULA 16 - APROVEITAMENTO DO EMPREGADO VITIMADO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU POR MOLÉSTIA PROFISSIONAL:

Durante a vigência da presente convenção coletiva, os empregadores aproveitarão em funções adequadas e com a correspondente redução salarial, os empregados que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções, em razão de acidente típico do trabalho ou moléstia profissional, desde que esses empregados estejam capacitados a trabalhar, mediante autorização do órgão competente da Previdência Social.

Parágrafo único - Esses trabalhadores não servirão de paradigmas.

CLÁUSULA 17 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE:

Conforme legislação em vigor, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias. Assegura-se a garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com a Constituição Federal, ou de 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório.

Parágrafo 1º: Faculta-se ao empregador indenizar o período de estabilidade, decorrente da presente cláusula normativa.

Parágrafo 2º: A estabilidade prevista em lei só poderá ser indenizada mediante aquiescência do sindicato profissional.

CLÁUSULA 18 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com mais de 05 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito extingue-se a estabilidade.

Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá, para tal fim, 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples, e 90 (noventa) dias, no caso de aposentadoria especial.

Parágrafo único: Faculta-se ao empregador indenizar as estabilidades previstas nesta cláusula.

CLÁUSULA 19 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE:

Os empregadores abonarão a falta do empregado estudante, nos dias de exames escolares, se este comunicar com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e apresentar comprovação posterior, no mesmo lapso de tempo.

CLÁUSULA 20 - GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS:

Garantia aos membros da diretoria do Sindicato - no máximo de 01 (um) por hospital - ausência ao serviço, para tratar de assuntos sindicais, de até 05 (cinco) dias por mês, mediante comunicação, por escrito, com antecedência mínima de 07 (sete) dias, sem prejuízo dos salários decorrentes, desde que seja comprovada a participação no evento.

CLÁUSULA 21 - AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA MANDATO:

Os empregadores considerarão como tempo de serviço efetivo, porém, sem remuneração, o período de afastamento de até 3 (três) empregados, por empresa, para desempenho de mandato sindical.

CLÁUSULA 22 - GARANTIAS AOS MEMBROS DA CIPA:

Será garantido aos cipeiros (titulares e suplentes) as mesmas garantias previstas em lei para os dirigentes sindicais.

Parágrafo único: A estabilidade prevista nesta cláusula só poderá ser indenizada mediante aquiescência do sindicato profissional.



CLÁUSULA 23 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES:

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

CLÁUSULA 24 - FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS:

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, todo o material indispensável ao exercício de suas atividades.

CLÁUSULA 25 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na conformidade da legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado, aplicando-se em caso de descumprimento do disposto nesta cláusula, a multa prevista na cláusula 49, tanto para empregador, como para empregado, sem prejuízo das sanções disciplinares previstas na legislação vigente.

CLÁUSULA 26 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO:

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

CLÁUSULA 27 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA:

Os empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

- a) por 03 (três) dias consecutivos, em virtude de morte de filho, cônjuge, irmão ou ascendente, inclusive padrasto, madrasta, companheiro ou companheira, sogro ou sogra;
- b) por 1 (um) dia útil, no ano, para solucionar problemas decorrentes de doença em família (filho, cônjuge, irmão ou ascendente, padrasto ou madrasta, companheiro ou companheira, sogro ou sogra), comprovadas por atestado médico;
- c) por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

CLÁUSULA 28 - AUSÊNCIA MEIO PERÍODO:

As ausências de até meio período, decorrentes de motivos relevantes, serão toleradas e não acarretarão perda da remuneração correspondente ao repouso semanal, mas os empregadores poderão exigir a compensação do tempo assim perdido, no mesmo dia ou em outros dias da mesma semana ou da semana seguinte.

3

CLÁUSULA 29 - PIS:

Para o recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do funcionário durante o período de trabalho, essa ausência não será considerada para efeito de desconto de DSR, férias, décimo terceiro salário, bem como o dia do recebimento.

CLÁUSULA 30 - CARTA AVISO:

No caso de despedimento, os empregadores entregarão aos empregados carta-aviso com o motivo da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 31 - CARTA DE APRESENTAÇÃO:

Os empregadores fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que deverá ser-lhes entregue no ato da homologação da rescisão contratual.

CLÁUSULA 32 - ATRASO NO PAGAMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL:

O empregador que deixar de efetuar ao Sindicato beneficiário, até o dia 20 (vinte) de cada mês, as mensalidades sindicais dos associados, desde que autorizado pelos mesmos, incorrerá em multa no valor equivalente a **2% (dois por cento)** do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, sem prejuízo de juros e atualização monetária, revertida em favor da entidade sindical.

Parágrafo único - O sindicato profissional mandará pessoa credenciada para receber as mensalidades acima mencionadas.

CLÁUSULA 33 - AVISO PRÉVIO:

Ao empregado demitido sem justa causa, o aviso prévio será de 30 dias, com o acréscimo de 3 dias para cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, em cumprimento à Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, devendo referida condição iniciar a partir do primeiro ano do contrato.

Parágrafo 1º - Para os trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 anos de casa, será concedido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo do disposto no item acima, limitando a soma total do período de aviso prévio a 90 (noventa) dias.

Parágrafo 2º - Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados.

Parágrafo 3º - O empregado demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados. No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

3



CLÁUSULA 34 - AMAMENTAÇÃO:

a) Os empregadores que tenham entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 anos, manterão no local de trabalho, um lugar apropriado (berçário) para crianças no período de amamentação;

b) É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento de salário sem prestação de serviço, quando o empregador não cumprir com as determinações estabelecidas no item "a".

CLÁUSULA 35 - BERÇÁRIO-CRECHE:

Os empregadores que tenham entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesseis) anos manterão no local de trabalho um berçário, ou concederão creche para os filhos das empregadas, desde o nascimento até 05 (cinco) anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche ser substituída por convênios, de conformidade com a Portaria 3.296/86, ou ajuda-creche em valor equivalente a **5% (cinco por cento) do menor salário da categoria**, por mês e por filho.

CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Os empregadores deverão aceitar os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, desde que mantenham convênio com o SUS.

CLÁUSULA 37 - FORNECIMENTO DE REMÉDIOS:

Os estabelecimentos de saúde, mediante apresentação de receita médica, fornecerão a preço de custo, os remédios a seus empregados e dependentes diretos, desde que tais remédios sejam padronizados pelo estabelecimento do empregador.

CLÁUSULA 38 - CURSOS PROFISSIONALIZANTES:

Os estabelecimentos de saúde que possuam mais de 100 (cem) empregados permitirão aos empregados por eles indicados, livre acesso e custearão cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, em seus municípios, no mínimo de 1 (um) curso anual, realizado em entendimento com a entidade sindical.

CLÁUSULA 39 - ASSISTÊNCIA HOSPITALAR:

Os estabelecimentos de saúde, no âmbito de suas especialidades e em suas dependências, concederão a todos os seus empregados, assistência hospitalar gratuita, com direito a utilização de quarto simples, nos casos de internação.

B

CLÁUSULA 40 - REPRESENTAÇÃO:

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurado a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

CLÁUSULA 41 - DIREITOS ADQUIRIDOS:

As condições mais favoráveis existentes nos contratos individuais e nos acordos coletivos de trabalho firmados entre as empresas e o Sindicato Profissional serão mantidas aos empregados.

CLÁUSULA 42 - 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 empregado 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 Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Processo TST-AA-366.360/97.4.

CLÁUSULA 43 - QUADRO DE AVISOS:

Os estabelecimentos de saúde manterão quadro de avisos onde deverão ser afixados os editais e outros comunicados do sindicato e de interesse da categoria, desde que autorizados pelo estabelecimento empregador.

CLÁUSULA 44 - EXAMES DE ADMISSÃO:

Os empregadores custearão os exames médicos para admissão e dispensa de seus empregados, na forma da lei.

CLÁUSULA 45 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL:

Os empregadores ficam obrigados a promover as anotações na Carteira Profissional da função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

CLÁUSULA 46 - CESTA BÁSICA:

Os empregadores concederão aos seus empregados cesta básica mensal, ou vale cesta, ou ticket cesta, sem caráter salarial, que será entregue até o dia 20 do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 20 dias.

3

A cesta básica a que se refere esta cláusula conterá a seguinte composição:

QUANTIDADE	UNIDADE	DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS
10	Kg	Arroz Agulhinha - tipo 1
02	Kg	Feijão Cariquinha
02	Lts	Óleo de Soja (900 ml)
02	Pct	Macarrão com Ovos (500 gr)
02	Kg	Açúcar Refinado
01	Pct	Café Torrado e Moído (500 gr)
01	Kg	Sal Refinado
01	Pct	Fubá Mimoso (500gr) preferencialmente, que pode ser alternado com 01 pct de Farinha de Mandioca
01	Lt	Extrato de Tomate (140 gr)
01	Pct	Biscoito Doce (200 gr)
01	Kg	Farinha de Trigo
01	400 gr	Achocolotado
01	Cx	Embalagem de Papelão

Parágrafo 1º – A cesta básica poderá ser substituída por ticket cesta ou vale cesta no valor de **R\$ 202,00 (duzentos e dois reais), a partir de 1º de junho de 2022.**

Parágrafo 2º – As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente cláusula, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de julho ou agosto de 2022, ou seja, até o quinto dia útil do mês de agosto ou até o 5º dia útil de mês de setembro de 2022, sem qualquer acréscimo.

CLÁUSULA 47 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO:

Fica estabelecida a seguinte jornada especial de trabalho:

A) PARA OS EMPREGADOS EM HOSPITAIS DE TODA A BASE DO SUSCITANTE:

I - ENFERMAGEM E APOIO, tais como: copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados:

a) 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com duas folgas mensais, para os empregados do período diurno e/ou noturno, considerando-se o horário noturno e diurno conforme estabelecido em Lei;

3



b) 6 (seis) horas diárias, com cinco folgas mensais, para os empregados do período diurno observando-se a jornada conforme prevista em lei.

II - ADMINISTRAÇÃO: tais como escritório, faturamento e contabilidade:

40 (quarenta) horas semanais.

B) SOMENTE PARA OS EMPREGADOS EM HOSPITAIS DAS CIDADES DE VALINHOS E VINHEDO:

I - ENFERMAGEM E APOIO, tais como: copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados:

a) 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com três folgas mensais, compensados todos os feriados civis e religiosos, com exceção do feriado da categoria, para os empregados do período diurno e/ou noturno, considerando-se o horário noturno e diurno conforme estabelecido em Lei;

b) 6 (seis) horas diárias, com seis folgas mensais, compensados todos os feriados civis e religiosos, com exceção ao feriado da categoria, para os empregados do período diurno observando-se a jornada conforme prevista em lei.

II - ADMINISTRAÇÃO: tais como escritório, faturamento e contabilidade:

40 (quarenta) horas semanais.

C) PARA OS EMPREGADOS EM CLÍNICAS E LABORATÓRIOS:

a) 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, com 02 (duas) folgas mensais, observada a jornada diurna e noturna conforme estabelecido em lei; ou,

b) 6 horas diárias com 05 (cinco) folgas mensais, observada a jornada diurna e noturna conforme estabelecida em lei.

c) 40 horas semanais, para clínicas e laboratórios que trabalham em jornada diária, observado o estabelecido na cláusula 3ª, com domingos e feriados livres. Os empregados que laboram em jornada inferior a 40 horas semanais, poderão adotar o regime de 40 horas, mediante acordo entre empregado e empregador, com a assistência dos sindicatos patronal e profissional, devendo os empregadores procederem ao correspondente acréscimo salarial de 11,11%.



d) Para os profissionais técnicos e auxiliares de laboratório poderá ser adotada jornada de trabalho de 4 (quatro), 6 (seis) ou 8 (oito) horas diárias, desde que o empregador observe o proporcional acréscimo salarial. A jornada e o salário a ela correspondente devem estar especificados no respectivo contrato de trabalho.

CLÁUSULA 48 - FERIADO DA CATEGORIA:

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviço de Saúde", na base territorial do Sindicato Profissional.

Parágrafo 1º - Tendo em vista a natureza da atividade, fica assegurada a prestação de serviços nesse dia, mediante escala prévia elaborada pelo empregador.

Parágrafo 2º - Será garantida a concessão de folga relativa ao feriado da categoria previsto nesta cláusula, a todos os empregados, independentemente de o dia 12 de maio recair em feriados, sábados e domingos não trabalhados, folgas ou dias já compensados, inclusive aos que trabalharem nesse dia.

Parágrafo 3º - A compensação prevista nos §§ 1º e 2º observará escala prévia elaborada pela administração da empresa, e deverá ser efetivada até 31 de março do ano subsequente ao do feriado, garantindo-se aos empregados que trabalharem nesse dia, o recebimento das horas trabalhadas, como extras, se não houver compensação.

CLÁUSULA 49 - MULTA:

Em caso de descumprimento de quaisquer das obrigações previstas na presente convenção coletiva, a parte infratora pagará ao prejudicado multa de **10% (dez por cento)** do menor salário da categoria, exceção feita às cláusulas que já tenham multa específica.

CLÁUSULA 50 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS:

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 51 - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECUTÓRIOS:

Ficam garantidos salários e consecutórios ao empregado despedido sem justa causa, de 30 (trinta) dias, a contar da data da assinatura da presente convenção entre as partes.

7

CLÁUSULA 52 - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 53 - FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO:

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

CLÁUSULA 54 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Fica estabelecida a contribuição assistencial patronal, no importe de **12% (doze por cento)**, a ser paga em duas parcelas de 6% (seis por cento) cada uma, incidindo a primeira sobre a folha de pagamento do mês de setembro de 2022 e segunda parcela sobre a folha de pagamento de fevereiro de 2023, devidamente corrigidas pelo índice estabelecido na presente norma coletiva, devendo o recolhimento ser efetuado em 31/10/2022 e 30/04/2023, para toda a categoria econômica.

Parágrafo 1º - o valor mínimo para recolhimento da referida contribuição será de R\$ 772,58 (setecentos e setenta e dois reais e cinquenta e oito centavos), pagável em 2 parcelas de R\$ 386,29 (trezentos e oitenta e seis reais e vinte e nove centavos) cada uma.

Parágrafo 2º - Os estabelecimentos de serviços de saúde que estão quites com a contribuição confederativa ficam isentos da contribuição assistencial.

Parágrafo 3º - Na hipótese de atraso no pagamento da referida contribuição, haverá incidência de multa no percentual de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês, tudo a incidir sobre o principal devidamente corrigido.

CLÁUSULA 55 - REGISTRO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTP nº 1.255, de 27/05/2022 e Decreto nº 10.854 de 10/11/2021.

Parágrafo Primeiro: O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência, por parte do sistema, de autorização previa para marcação de sobrejornada;
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.



Parágrafo Segundo: O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas;
- d) possibilitar à fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.

CLÁUSULA 56 – TELEMEDICINA – EXAMES ADMISSIONAL, PERÍODICO E DEMISSIONAL NR7

As EMPRESAS poderão se utilizar de todos os meios e formas, inclusive a TELEMEDICINA, para dar cumprimento a previsão da Norma Regulamentadora (NR7), ficando assegurado ao Médico do Trabalho a solicitação de exames complementares, inclusive a solicitação do exame presencial, haja vista ser uma conduta médica.”

CLÁUSULA 57 – COMISSÃO PARITÁRIA

Os sindicatos patronal e profissional comprometem-se a reunir-se, a cada dois meses, para tratar de temas de interesse comum.

CLÁUSULA 58 – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSAUBRE

Conforme faculta o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, fica autorizada a prorrogação de qualquer jornada de trabalho em ambiente insalubre, dispensada a realização de inspeção prévia prevista no artigo 60, da Consolidação Trabalhista.

CLÁUSULA 59 – NORMA COLETIVA PARA ILPI'S

A presente convenção coletiva não será aplicada às Instituições de Longa Permanência (ILPI's), dentre as quais as casas de repouso, que terão norma coletiva específica.

CLÁUSULA 60 - ABRANGÊNCIA DA PRESENTE NORMA COLETIVA:

A presente norma coletiva é aplicável dentro da abrangência da base territorial de ambos os sindicatos signatários da presente norma coletiva, compreendendo as cidades de Bragança Paulista, Cabreúva, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itupeva, Jarinú, Jundiaí, Lindóia, Louveira, Monte Alegre do Sul, Pinhalzinho, Socorro, Valinhos, Vinhedo e Várzea Paulista.

3

CLÁUSULA 61 - DATA-BASE:

A data-base dos trabalhadores representados pelo Sindicato Suscitante é 1º de junho.

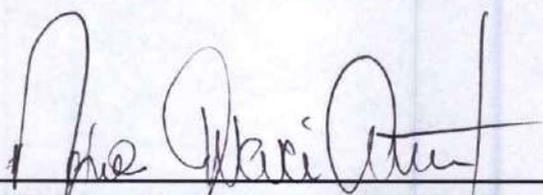
CLÁUSULA 61 - VIGÊNCIA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a partir de 01 de junho de 2022 e término em 31 de maio de 2023, para todas as cláusulas, observado quanto às cláusulas econômicas, o que ficou estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Campinas/Jundiaí, 13 de julho de 2022

SUSCITANTE:



SOFIA RODRIGUES DO NASCIMENTO
Diretora Presidente - CPF nº 109.089.511-91
6

SUSCITADO:



MARCELO SOARES DE CAMARGO
Presidente - CPF nº 096.776.508-07