

**ÍNDICE ALFABÉTICO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O
SINDMOGI E SINSAUDESP
ANO DE 2022**

CLÁUSULAS

A

- 21 - ABONO DE FALTAS**
- 6ª - ADICIONAL NOTURNO**
- 2ª - ADMITIDOS APÓS DATA BASE**
- 42 - ANTECIPAÇÃO EM CASO DE AUXÍLIO DOENÇA**
- 4ª - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**
- 41 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**
- 19 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**
- 20 - ASSISTÊNCIA HOSPITALAR**
- 22 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**
- 43 - AUXÍLIO FUNERAL**
- 39 - AVISO PRÉVIO**

B

- 25 - BANCO DE HORAS**

C

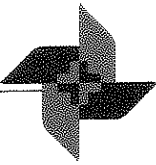
- 40 - CARTA DE APRESENTAÇÃO**
- 44 - CESTA BÁSICA**
- 65 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE NEGOCIAÇÃO**
- 3ª - COMPENSAÇÕES**
- 51 - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**
- 7ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**
- 58 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**
- 57 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**
- 12 - CONTROLE DE PONTO**
- 54 - CORRESPONDÊNCIA**
- 38 - CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE**

D

- 27 - DISPENSA DE ASSINATURA DO PONTO**

E

- 8ª - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**
- 31 - ESTABILIDADE AOS CIPEIROS**
- 33 - ESTABILIDADE À GESTANTE**



- 32 - ESTABILIDADE AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**
- 30 - ESTABILIDADE NA LICENÇA MÉDICA**
- 29 - ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR**
- 52 - EXAMES MÉDICOS**

F

- 46 - FÉRIAS**
- 60 - FERIADO PARA A CATEGORIA**
- 46 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**
- 47 - FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL**

G

- 17 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**
- 18 - GARANTIA DE IGUAL OPORTUNIDADE AOS TRABALHADORES**
- 9ª - GARANTIAS SALARIAIS NA ADMISSÃO**
- 62 - GARANTIAS GERAIS**

H

- 23 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

J

- 15 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**
- 64 - JUÍZO COMPETENTE**

L

- 11 - LANCHE NOTURNO**
- 36 - LICENÇA ADOÇÃO**
- 37 - LICENÇA PATERNIDADE**

M

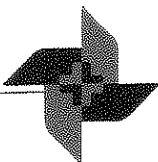
- 55 - MENSALIDADES SINDICAIS**
- 59 - MULTAS**

N

- 63 - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

O

- 50 - OBRIGATORIEDADE DO REGISTRO EM CARTEIRA**



P

16 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

14 - PIS

54- PROGRAMA SOCIAL DOS PROFISSIONAIS EM SAÚDE

34- PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE

Q

53 - QUADRO DE AVISOS

R

1ª - REAJUSTE SALARIAL

61 - RECONHECIMENTO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

56 - REFEITÓRIO

**13 - REGISTRO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA
DE TRABALHO**

S

5ª - SALÁRIO NORMATIVO

10 - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

26 - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO EM BANCO DE HORAS

T

35 - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

24 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

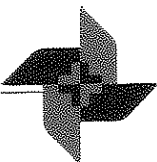
U

45 - UNIFORMES

V

48 - VALE TRANSPORTE

66 - VIGÊNCIA



Convenção Coletiva de Trabalho

(Vigência de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023)

SUSCITANTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO PAULO - SINSAUDESP, CNPJ/MF nº 60.890.928/0001-10, Entidade Sindical Profissional, com sede na Rua Tamandaré, nº 393, Aclimação, São Paulo/SP, neste ato representado por seu Presidente interino, **JEFFERSON ERECY SANTOS CAPRONI**;

SUSCITADO: SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS E DEMAIS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE MOGI DAS CRUZES - SINDMOGI, Entidade Sindical Patronal de 1º Grau, com registro no MTb sob nº 46.000.017762/2002-16 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 05.473.602/0001-80, com sede na Rua Princesa Isabel de Bragança nº 235 - 13º andar - sala 1311, Edifício Helbor Tower, Centro, Mogi das Cruzes - SP, por seu presidente, o **Dr. ÁLVARO OTAVIO ISAIAS RODRIGUES**

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª: Reajuste Salarial

Fica estabelecido o reajuste salarial total de **12,47%** (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), para pagamento da seguinte forma:

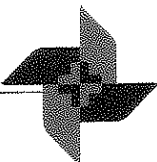
- a) **4% (quatro por cento)**, a partir do mês de maio de 2022, a incidir sobre os salários de novembro de 2021, já corrigidos pela norma coletiva anterior;
- b) **8% (oito por cento)**, a partir do mês de novembro de 2022, a incidir sobre os salários de novembro de 2021, já corrigidos pela norma coletiva anterior, sem pagamento retroativo e sem sobreposição de percentuais.
- c) **12,47% (doze inteiros e quarenta e sete centésimos por cento)**, a partir de janeiro de 2023, a incidir sobre os salários de novembro de 2021, já corrigidos pela norma coletiva anterior, sem pagamento retroativo e sem sobreposição de percentuais.

Parágrafo Primeiro: O índice acima estabelecido será aplicado aos salários até o valor de R\$ 7.087,22, e acima desse valor, o reajuste será o que resultar de livre negociação entre empregado e empregador.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais decorrentes da aplicabilidade da presente Cláusula Normativa poderão ser quitadas, nas folhas de pagamento dos meses de julho e agosto de 2022, ou seja, até o 5º dia útil de agosto e, 5º dia útil de setembro de 2022.

Cláusula 2ª: Admitidos após Data-Base

Aos admitidos após a data-base, será aplicado o reajuste salarial proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados:



	4%	8%	12,47%
MÊS	MAIO/2022	NOVEMBRO/2022	JANEIRO/2023
jun/21	3,63%	7,37%	11,44%
jul/21	3,33%	6,70%	10,40%
ago/21	2,97%	6,03%	9,36%
set/21	2,64%	5,36%	8,32%
out/21	2,31%	4,69%	7,28%
nov/21	1,98%	4,02%	6,24%
dez/21	1,65%	3,35%	5,20%
jan/22	1,32%	2,68%	4,16%
fev/22	0,99%	2,01%	3,12%
mar/22	0,66%	1,34%	2,08%
abr/22	0,33%	0,67%	1,04%

Parágrafo Único: As diferenças salariais decorrentes da aplicabilidade da presente Cláusula Normativa poderão ser quitadas, nas folhas de pagamento dos meses de julho e agosto de 2022, ou seja, até o 5º dia útil de agosto e, 5º dia útil de setembro de 2022.

Cláusula 3ª: 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 4ª: Antecipações Salariais

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

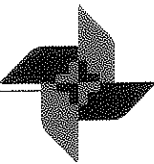
Cláusula 5ª: Salário Normativo

Para as empresas com **mais de 20 empregados**, o piso salarial será de :

- a partir de 1º de maio de 2022, no valor de **R\$ 1.439,68;**
- a partir de 1º de novembro de 2022, no valor de **R\$ 1.495,05;**
- a partir de 1º de janeiro de 2023, no valor de **R\$ 1.556,93.**

Estabelecimentos de Saúde com até 20 Empregados

PISOS 2022	MAIO/22	NOVEMBRO/22	JANEIRO/23
	4%	8%	12,47%
Apoio	R\$ 1.356,77	R\$ 1.408,96	R\$ 1.467,27
Administração	R\$ 1.356,77	R\$ 1.408,96	R\$ 1.467,27
Demais funções	R\$ 1.404,00	R\$ 1.458,00	R\$ 1.518,35



ILPI: As Intituições de Longa Permanência (ILPI), excluídas as Casas de Repouso, observarão os seguintes pisos salariais:

PISOS 2022	MAIO/22	NOVEMBRO/22	JANEIRO/23
	4%	8%	12,47%
Apoio	R\$ 1.356,77	R\$ 1.408,96	R\$ 1.467,27
Administração	R\$ 1.356,77	R\$ 1.408,96	R\$ 1.467,27
Cuidador	R\$ 1.404,00	R\$ 1.458,00	R\$ 1.518,35
Demais funções	R\$ 1.404,00	R\$ 1.458,00	R\$ 1.518,35

Parágrafo Primeiro: As diferenças salariais decorrentes da aplicabilidade da presente Cláusula Normativa poderão ser quitadas, nas folhas de pagamento dos meses de julho e agosto de 2022, ou seja, até o 5º dia útil de agosto e, 5º dia útil de setembro de 2022.

Parágrafo Segundo: Para a aplicação dos pisos salariais acima especificados, considera-se:

- Atribuições de Apoio: limpeza, copa, lavanderia e mensageiro.
- Atribuições de administração: recepção e auxiliar administrativo com ensino médio.

Parágrafo Terceiro: Sobre o piso salarial já corrigido, não haverá incidência dos percentuais previstos na Cláusula 1ª - Reajuste Salarial retro aludida.

Parágrafo Quarto: Os valores dos pisos salariais acima estabelecidos se aplicam para a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mês, sendo facultada a contratação para realização de jornada inferior, com pagamento proporcional à jornada de trabalho contratada, desde que seja respeitado o valor do salário hora.

Parágrafo Quinto: A redução da jornada de trabalho para os contratos vigentes só poderá ocorrer mediante mútuo acordo e, desde que seja respeitado o valor do salário hora.

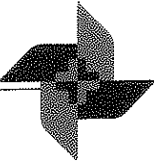
Parágrafo Sexto: Na hipótese de o piso salarial estadual ser fixado em montante superior a algum dos valores ora estabelecidos, serão esses corrigidos, automaticamente, passando a vigorar com o novo valor do piso estadual, tão logo esse seja publicado em Diário Oficial.

Cláusula 6ª: Adicional Noturno

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 40% (quarenta por cento) da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte.

Cláusula 7ª: Comprovante de Pagamento

Serão fornecidos obrigatoriamente demonstrativos de pagamentos, com a discriminação dos títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da entidade e o valor do recolhimento do FGTS, facultando-se a utilização de meio eletrônico, desde que assegurada a privacidade das informações.



Cláusula 8ª: Erro na Folha de Pagamento

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

Cláusula 9ª: 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 10: 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 11: Lanche Noturno

Fornecimento gratuito de lanche aos empregados que laboram em jornada noturna.

Cláusula 12: Controle de Ponto

Os estabelecimentos com menos de 10 (dez) empregados ficam excluídos da obrigatoriedade do controle de jornada, nos termos do § 2º, do artigo 74 da CLT.

Parágrafo Primeiro: A marcação do ponto para as empresas com mais de 10 (dez) empregados, poderá ser feita por meio eletrônico, mecânico ou similar, ou livro de ponto.

Parágrafo Segundo: Faculta-se ao empregador dispensar a assinalação diária do horário destinado à refeição e descanso, presumindo-se o seu cumprimento integral, desde que haja a devida indicação no controle de ponto, ficando ainda, dispensada a obrigatoriedade de assinatura do empregado no espelho de ponto.

Cláusula 13: Registro alternativo de controle de jornada de trabalho

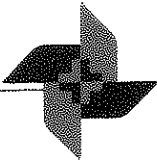
As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTP nº 671, de 8/11/2021, com as alterações da Portaria MTP nº 1.255, de 27/05/2022 e Decreto nº 10.854 de 10/11/2021.

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 14: PIS

Para recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do funcionário durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do DSR, férias, 13º salário, cesta básica, bem como do dia do recebimento.

Cláusula 15: Jornada Especial de Trabalho

Faculdade de Empregados e Empregadores estabelecerem jornada de trabalho de 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso, assegurando-se 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, sempre com a assistência dos sindicatos.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Suscitante obriga-se a realizar a Assembleia Geral com os trabalhadores no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias corridos a contar do recebimento do requerimento enviado pelo estabelecimento de saúde. No prazo de 10 (dez) dias úteis da realização da assembleia, o Sindicato Suscitante deverá comprovar o depósito do acordo coletivo no Sistema Mediador.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento dos prazos estabelecidos no Parágrafo 1º dará plena validade a jornada 12x36 conforme previsão do artigo 59-A da CLT, ou ensejará a prorrogação do acordo pré-existente.

Cláusula 16: Pagamento de salários

As empresas que efetuarem o pagamento dos salários e vales, por meio de cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

Cláusula 17: 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.

Cláusula 18: Garantia de igual oportunidade aos trabalhadores

Garantia de igualdade de oportunidade para trabalho de igual valor, a todos trabalhadores, independentemente de sexo, raça, cor e opção sexual.

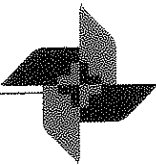
Cláusula 19: Atestados Médicos e Odontológicos

Reconhecimento, pelas entidades, de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos da Entidade Suscitante, desde que mantenham convênio com o SUS.

Parágrafo Único: O atestado médico deverá ser entregue pelo empregado ao empregador no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do início do afastamento, ressalvadas as hipóteses de doenças graves ou infecto contagiosas que impeçam o trabalhador de cumprir o aqui estabelecido e, desde que não possua meios de encaminhar o atestado médico por intermédio de terceiros.

Cláusula 20: Assistência Hospitalar

Os hospitais, dentro de sua especialidade, concederão a todos os empregados, assistência hospitalar com direito a internação em enfermagem, ressalvadas as entidades que mantenham convênio hospitalar para seus empregados. A assistência hospitalar, ora concedida, será extensiva aos cônjuges e filhos menores (homens até 18 anos e mulheres até 21 anos), enquanto solteiros, facultando-se a participação dos trabalhadores no custeio da assistência, até o limite de 20% (vinte por cento).



Parágrafo Único: Sindicatos Suscitante e Suscitado comprometem-se a constituir uma comissão com 5 (cinco) representantes dos trabalhadores e 5 (cinco) representantes dos empregadores, com o objetivo de estudar a viabilização de um plano de saúde básico para os trabalhadores representados pelo Sindicato Suscitante.

Cláusula 21: Abono de Faltas

Abono de falta a 01 (um) empregado por empresa, uma vez por mês, para participar de Assembleia Geral convocada pelo Sindicato Suscitante, durante o período necessário à participação na aludida assembleia.

Cláusula 22: Ausências Justificadas

- a) Por 03 (três) dias consecutivos em virtude de morte de descendentes até netos, cônjuge, ascendentes e irmãos.
- b) Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento.

Cláusula 23: Horas Extraordinárias

Concessão de 90% (noventa por cento) de sobretaxa para as horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo Único: As clínicas e laboratórios com até 20 empregados e as ILPI's, excluídas as Casas de Repouso, poderão remunerar as duas primeiras horas extras diárias com 80% (oitenta por cento) de sobretaxa. A partir da 3ª (terceira) hora extra diária, a sobretaxa será de 90% (noventa por cento).

Cláusula 24: Trabalho aos domingos e feriados

Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão funcionar em dias destinados a repouso, domingos e feriados, sem a incidência do acréscimo relativo às horas extraordinárias, mediante escala elaborada pelo empregador, desde que as horas trabalhadas nesses dias sejam compensadas na mesma semana, ou na semana seguinte, ou conforme estabelecido nas cláusulas 25 e 26 da presente norma coletiva (Banco de Horas).

Parágrafo Único: O disposto no "caput" desta cláusula não se aplica à jornada especial de trabalho 12x36, que observará a regra prevista na Cláusula 15 desta CCT, bem como a escala de trabalho elaborada pelo empregador.

Cláusula 25: Banco de Horas

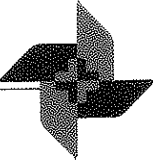
Os empregadores poderão adotar o sistema de banco de horas, possibilitando a compensação das horas a crédito ou a débito, no período máximo de 1 (um) ano.

O empregador poderá optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, adicionando-se aos dias de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

O saldo negativo deverá ser compensado no prazo de um ano, no início ou final da jornada diária, limitado a 02 (duas) horas, ou conforme escala elaborada pelo empregador com prévio conhecimento do empregado, sendo que, após o decurso de 01 (um) ano, sem que tenha havido a compensação, fica autorizado o desconto.

Parágrafo Primeiro: 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, observando-se o adicional estabelecido na presente norma coletiva.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e havendo saldo negativo, este não poderá ser descontado do montante das rescisórias devidas.



Cláusula 26: Sistema de compensação em Banco de Horas

As empresas que desejarem adotar o regime de compensação, através do sistema de banco de horas, observarão o que segue:

- a) Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.
- b) Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na convenção coletiva de trabalho, em relação a hora normal.
- c) Caso a empresa decida pela implementação do Banco de Horas na forma prevista nesta cláusula, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidas pelas condições previstas nos parágrafos abaixo.

Parágrafo Primeiro: Fica também ajustada a possibilidade de a empresa adotar o regime de liberação antecipada do horário normal de trabalho para reposição posterior, na mesma quantidade de horas, adotando o sistema de compensação estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo Segundo: Do Débito e Crédito

Caso, ao final do período de compensação, o empregado fique com saldo positivo de horas (horas não compensadas), estas serão remuneradas como extraordinárias, acrescidas do adicional previsto na Clausula 23 da presente Convenção Coletiva de Trabalho. E caso o empregado permaneça com saldo de horas negativo, estas horas poderão ser descontadas do salário correspondente ao mês de encerramento do período.

Parágrafo Terceiro: Da apuração, quitação e compensação do "Saldo do Banco de Horas"

O período de apuração ficará a critério de cada empresa, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período de 12 (doze) meses, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, acrescido do adicional de horas extras previsto na Clausula 23, da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: Do prazo de compensação - Saldo Negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, ou transferido para o exercício seguinte para futura compensação.

Parágrafo Quinto: Do saldo no Desligamento

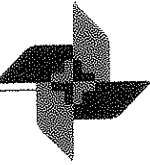
No caso de desligamento, seja por iniciativa do empregado, ou por deliberação do empregador, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado pela empresa, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas; pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

Parágrafo Sexto: A adoção do sistema de compensação em Banco de Horas prevista nesta cláusula, exigirá a celebração de Termo de Adesão junto ao Sindicato Suscitante.

Cláusula 27: Dispensa de assinatura do Ponto

Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

Fica também estabelecido que o colaborador poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento.



Cláusula 28 – Controle de ponto por exceção

Fica convencionado que as empresas poderão adotar o controle de jornada de trabalho por exceção, onde os horários de entrada, saída e de intervalo para refeição e descanso serão pré-assinalados nos cartões de ponto, eletrônicos ou manuais, nos dias em que os empregados cumprirem a jornada normal de trabalho. Serão anotadas pelos empregados eventuais variações decorrentes de atrasos, faltas ao trabalho, horas extraordinárias e compensações. Em decorrência da adoção desse sistema especial por exceção, a pré-assinalação será considerada como os horários efetivamente trabalhados pelos empregados.

Parágrafo único: Conforme autoriza o artigo 611-A, alínea V, da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, fica estabelecido que os cargos de caráter especialistas, assessores e consultores, com formação em nível superior, que em razão de suas atividades e atribuições sejam detentores de informações confidenciais e sigilosas da EMPRESA, ficam caracterizados como cargos de confiança, podendo, os ocupantes de tais cargos, a critério do empregador, serem dispensados da marcação de ponto, para fins de apuração da jornada de trabalho efetivamente realizada.

Cláusula 29: Estabilidade Serviço Militar

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

Cláusula 30: Estabilidade na licença médica

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

Cláusula 31: Estabilidade aos Cipeiros

É concedida estabilidade aos Cipeiros na forma da lei. As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Suscitante cópia da ata de posse dos membros da CIPA.

Cláusula 32: Estabilidade às vésperas da aposentadoria

Garantia de emprego e salário aos empregados com mais de 2 (dois) anos e menos de 5 (cinco) anos de atividades laborais desenvolvidas na mesma entidade e que estejam a menos de 24 (vinte e quatro) meses do direito da aposentadoria, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

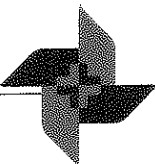
Parágrafo Primeiro: Garantia de emprego e salário aos empregados com mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, e que estejam a menos de 3 (três) anos do direito da aposentadoria, sendo que adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo Segundo: Para obtenção dessa garantia, o trabalhador deverá informar a empresa, por escrito, encontrar-se em período de pré-aposentadoria, comprovando tal condição mediante a apresentação da contagem do tempo de contribuição emitida pelo órgão previdenciário até 45 (quarenta e cinco) dias após adquirir as condições para a concessão da garantia.

Parágrafo Terceiro: A empresa também poderá encaminhar o empregado ao Sindicato Suscitante para a efetivação da contagem do tempo de serviço, ficando o trabalhador obrigado a apresentar o respectivo documento junto à empresa, em 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da data do encaminhamento.

Parágrafo Quarto: Caso haja a rescisão do contrato de trabalho, o período faltante para complemento da estabilidade prevista nesta cláusula poderá ser indenizado.

Parágrafo Quinto: os empregadores se comprometem a divulgar a presente cláusula aos seus empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos, no quadro de avisos ou meios internos de divulgação das empresas.



Cláusula 33: Estabilidade à Gestante

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória, incluindo nesse prazo, eventual período de férias e, se houver demissão no retorno da licença, a correspondente indenização.

Cláusula 34: Prorrogação de jornada em atividade insalubre

Conforme faculta o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, fica autorizada a prorrogação de qualquer jornada em ambiente insalubre, dispensada a realização de inspeção prévia prevista no artigo 60, da consolidação trabalhista, desde que disponibilizem o PCMSO e PPRA para consulta pelo sindicato dos trabalhadores, nas dependências da empresa e mediante prévio agendamento com a administração, vedada a extração de cópias dos documentos pelo sindicato profissional.

Cláusula 35: Termo de Quitação Anual

Empregados e empregadores abrangidos por esta CCT, na vigência ou não do contrato de emprego, poderão firmar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, perante o sindicato Profissional, mediante a apresentação dos seguintes documentos correspondentes ao ano quitado:

- a) Contracheques dos 12(doze) meses, e do 13º salário, assinados pelo empregado;
- b) Extrato atualizado do FGTS;
- c) Extrato dos depósitos previdenciários (CNIS) dos 12(doze) meses;
- d) Cartão de ponto, ou registro eletrônico dos 12 meses;
- e) Anuência expressa do empregado no Termo de Quitação;
- f) Termo de Quitação do ano anterior, se houver.

Parágrafo Primeiro: A quitação dada pelo Termo não quita débitos anteriores a ele, se porventura existentes.

Parágrafo Segundo: Será emitido um Termo para cada ano trabalhado, de forma individualizada.

Cláusula 36: Licença Adoção

À empregada mãe adotante será concedida licença na forma da Lei.

Cláusula 37: Licença Paternidade

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração.

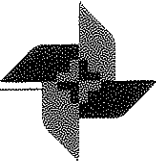
Cláusula 38: Creche ou Auxílio Creche

As empresas que não possuírem creche própria ou convênio creche concederão, mensalmente, auxílio creche, a título de reembolso, no importe equivalente a até 20% (vinte por cento) do piso da categoria, por filho, observados os valores estabelecidos na Cláusula 5ª, às empregadas mães, com filhos até 06 (seis) anos de idade.

Quando o convênio creche distanciar-se do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 metros, as empresas colocarão à disposição da empregada mãe 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 o pagamento do auxílio creche, na forma acima estabelecida.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche será extensivo ao empregado pai, que mantém a guarda judicial da criança de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

Parágrafo Segundo: Para manter o benefício, o empregado pai deverá comprovar semestralmente a manutenção da guarda judicial do(a) filho (a).



Parágrafo Terceiro: Na hipótese do empregado pai perder a guarda judicial do filho e não comunicar a empresa, ficará sujeito às penalidades legais.

Parágrafo Quarto: A documentação exigível das empregadas e dos empregados-pais para o recebimento do auxílio creche será: certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação, declaração anual de próprio punho afirmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além de declaração que comprove ficar a criança sob o cuidado de terceiros (instituição ou pessoa física), bem como o correspondente comprovante de despesa, observado o limite máximo previsto no caput. O empregado pai deverá, ainda, fazer a prova de que trata o parágrafo 2º da presente cláusula.

Parágrafo Quinto: As diferenças decorrentes de pagamento do auxílio creche, em razão da correção dos pisos da categoria, pela aplicação do percentual de 4% (maio), poderão ser quitadas nas folhas de pagamento dos meses de julho ou agosto de 2022, ou seja, até o 5º dia útil de agosto, ou 5º dia útil de setembro de 2022.

Cláusula 39: Aviso Prévio

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

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 01 (um) ano de casa, será concedido aviso prévio de 45 dias, sem prejuízo do disposto no item acima, limitando ao total do período de aviso prévio a 90 (noventa) dias.

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

Cláusula 40: Carta de Apresentação

Os empregadores fornecerão aos empregados, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que deverá ser entregue aos mesmos no ato do pagamento da rescisão contratual, quando tal carta for solicitada pelo empregado.

Cláusula 41: Atestado de Afastamento e Salário

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

Cláusula 42: 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 entidade, após o retorno do empregado ao serviço.

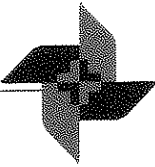
Cláusula 43: Auxílio Funeral

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família do mesmo o equivalente a 1,5 (um e meio) salário nominal, sendo que, se a morte for motivada por acidente de 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 44: Cesta Básica

Concessão pelos empregadores aos empregados que não tiverem 3 (três) ou mais faltas injustificadas



durante o mês, de uma cesta básica mensal, ou vale cesta, ou ticket cesta, sem caráter salarial, conforme deferido nos autos do processo de Dissídio Coletivo nº 33/91-A e 146/91-A, que será entregue até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa, ou onde esta indicar, no prazo de 20 (vinte) dias.

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

- 10 (dez) quilos de arroz;
- 03 (três) quilos de feijão;
- 03 (três) latas de óleo de soja;
- 1/2 (meio) quilo de café torrado e moído;
- 05 (cinco) quilos de açúcar;
- 1/2 (meio) quilo de farinha de mandioca;
- 01 (um) quilo de macarrão;
- 01(um) quilo de farinha de trigo;
- 02(duas) latas de 140 (cento e quarenta) gramas de extrato de tomate;
- 01 (um) quilo de sal refinado;
- 1/2 (meio) quilo de milho;
- 01 (um) pacote de 200 (duzentos) gramas de biscoito doce;
- 01 (um) pacote de 200 (duzentos) gramas de biscoito salgado;
- 02 (duas) latas de leite em pó de 400 (quatrocentos) gramas.

Para as empresas com mais de 20 (vinte) empregados, a partir de 1º de maio de 2022, o vale cesta ou ticket cesta será fornecido no valor de **R\$ 182,00 (cento e oitenta e dois reais)**.

Para as empresas com até 20 (vinte) empregados, a partir de 1º de maio de 2022, o vale-cesta ou ticket cesta será fornecido no valor de **R\$ 166,00 (cento e sessenta e seis reais)**.

Parágrafo Primeiro: O benefício da cesta básica será mantido mesmo quando do afastamento do trabalhador, por atestado médico, auxílio doença e auxílio acidentário, pelo prazo de 3 (três) meses.

Parágrafo Segundo: As diferenças do vale cesta ou ticket cesta, oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser quitadas nas folhas de pagamento dos meses de julho ou agosto, ou seja até o 5º dia útil de agosto e 5º dia útil de setembro de 2022.

Cláusula 45: Uniformes

Os empregadores fornecerão uniformes aos empregados lotados no Setor Operacional (enfermagem, limpeza, cozinha e lavanderia) excetuando-se o pessoal administrativo, salvo se o empregador exigir o uso de uniforme também para a administração.

Cláusula 46: Fornecimento de equipamentos de proteção

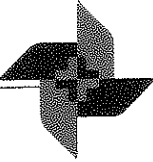
Obrigatoriedade no fornecimento de equipamento de proteção aos empregados para o exercício das respectivas funções, de conformidade com a legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho, de modo a atenuar-lhes os riscos eventuais, sendo obrigatório seu uso pelo empregado.

Cláusula 47: Fornecimento de material indispensável

Os empregadores fornecerão todo o material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado.

Cláusula 48: 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 49: Férias

Aviso prévio de 30 (trinta) dias para concessão das férias, não podendo as mesmas ter início aos sábados, domingos, feriados e dias já compensados, observando-se, ainda, o prazo de dois dias que antecedem feriados e dias de repouso remunerado, enquanto vigente o disposto no artigo 134, § 3º, da CLT, devendo o respectivo pagamento ser realizado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias.

Cláusula 50: Obrigatoriedade do registro em carteira

As empresas devem efetuar o registro dos empregados, antes do início das atividades laborais, no prazo de 48 horas, conforme previsto no artigo 29 da CLT, sob pena de, após esse prazo, ficar terminantemente proibida a prestação de serviços pelo trabalhador.

Cláusula 51: 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 52: Exames Médicos

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

Cláusula 53: Quadro de Avisos

Afixação de quadro de avisos no local de prestação de serviços.

Cláusula 54: Correspondência

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

Cláusula 55: Mensalidades Sindicais

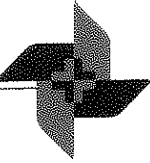
Obrigatoriedade de recolhimento das contribuições (mensalidades sindicais) descontadas dos associados, em consonância com os artigos 545 e seu parágrafo único, sob as penas previstas no artigo 553, da CLT.

Cláusula 56: Refeitório

Em face do disposto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, as empresas com mais de 300 empregados, que fornecem vale-refeição aos mesmos, ficam desobrigadas de manter refeitório à disposição dos trabalhadores, nos termos da Portaria 3.214, NR-24, item 24.3.1., em suas dependências, enquanto perdurar o referido benefício.

Cláusula 57: Contribuição Negocial

I - Todos os trabalhadores, associados ou não ao sindicato no mês de julho/2022, beneficiários desta CCT, contribuirão com a importância de **3% (três por cento)** de sua remuneração base (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL), **em parcela ÚNICA limitada ao valor máximo de R\$ 49,18 (quarenta e nove reais e dezoito centavos)**, e essa contribuição deverá ser descontada diretamente na folha de pagamento pela empresa que, por sua vez, a repassará diretamente para o Sindicato Suscitante de conformidade com a



legislação vigente e o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC no 041/2022, 1.C 00118.2011.02.000/8), ao qual respalda a referida cobrança nos seguintes termos:

II - As contribuições devidas ao Sindicato pelos participantes da categoria profissional, sob a denominação de Contribuição Negocial, previamente e expressamente autorizada na forma estabelecida pela Assembleia Geral, sendo aplicadas para manutenção dos programas de interesses da categoria, servindo como uma forma de custeio para que o sindicato consiga exercer sua função, atuando como um suporte na mediação de negociações trabalhistas, econômicas, bem como possibilitando o ente sindical na atuação de interesse sociais da categoria, promovendo principalmente: assistência jurídica; assistência dentária, bolsas de estudo; biblioteca; congressos e conferências; colônias de férias e centros de recreação; estudos técnicos e científicos; finalidades desportivas e sociais; educação e formação profissional, promoção da conciliação nos dissídios de trabalho e integração profissional da categoria;

III - Para o desconto acima mencionado, aplicam-se o Precedente Normativo TST 119, ou seja, para os filiados ao sindicato há obrigatoriedade do desconto e, para os não filiados ao sindicato, o direito de se oporem ao desconto com manifestação formal e pessoal com entrega da carta de oposição a ser protocolada na sede do Sindicato de forma pessoal não sendo aceitas cartas apresentadas por terceiros, após, entrega do documento à empresa até a data do efetivo desconto, que, por sua vez, justificará ao sindicato a ocorrência do não desconto apresentando a oposição manifestada formalmente.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato suscitante publicará no primeiro dia útil após assinatura da presente CCT, edital em jornal de circulação no âmbito de sua representação com abertura de prazo de 15 (quinze) dias para entrega de carta de oposição aos empregados não sindicalizados que se oponham contra o desconto da contribuição negocial; o recolhimento do desconto pelo empregador deverá ocorrer no mês subsequente ao decurso do prazo para entrega da carta de oposição;

Parágrafo Segundo: É obrigação do Sindicato Profissional dar publicidade do direito do não associado apresentar carta de oposição da Contribuição Negocial prevista nesta convenção, sendo dada ciência ao empregador pelo sindicato suscitante do prazo final para entrega da carta de oposição neste instrumento.

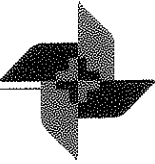
Parágrafo Terceiro: A importância a ser descontada deverá ser depositada nos estabelecimentos financeiros credenciados pelo Sindicato Profissional no mês subsequente ao fim do prazo para entrega da carta de oposição, com a posterior remessa do comprovante de recolhimento, devendo eventuais dúvidas ou solicitações de informações serem sanadas através do e-mail: cobranca@sinsaude.org.br.

Parágrafo Quarto: A empresa deverá fazer o desconto referente a contribuição negocial na folha de pagamento de agosto 2022 e o repasse ao sindicato profissional até 10 de setembro de 2022, através da Chave Pix : cobranca@sinsaude.org.br, banco Itaú : agência 0151, conta corrente: 00550-1, CNPJ: 60.890.928/0001-10.

Parágrafo Quinto: O não recolhimento e repasse da contribuição até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicarão na incidência de juros de mora, correção monetária e multa fixados por lei, além das demais penalidades previstas nesta CCT e na legislação aplicável, sendo que neste caso o recolhimento posterior da contribuição não poderá ser descontado do empregado, devendo a empresa inadimplente arcar com o ônus, inclusive dos encargos decorrentes.

Parágrafo Sexto: A falta de recolhimento no prazo estabelecido acarretará acréscimo de multa de 5% (cinco 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;

Parágrafo Sétimo: No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato uma Relação Nominal de todos os empregados que tenha sofrido o desconto,



mencionando-se a função exercida, o provento e o valor da contribuição indicando a função e salário percebido no mês do desconto, com o respectivo valor recolhido.

Cláusula 58: 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 parcela sobre a folha de pagamento do mês de setembro de 2022 e a segunda parcela sobre a folha de pagamento do mês de janeiro de 2023, devidamente corrigidas pelos índices estabelecidos na presente norma coletiva, devendo o recolhimento ser efetuado em 31/10/2022 e 30/04/2023. Os estabelecimentos de serviços de saúde que estão quites com a contribuição confederativa ficam isentos da contribuição assistencial.

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

Cláusula 59 - Multas

1) Fica estabelecida a multa de um salário dia do empregado por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários 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, equivalentes a 5% (cinco por cento) do piso

geral da categoria, cujo valor está previsto no caput da Cláusula 5ª (quinta) em favor da parte prejudicada.

Cláusula 60: Feriado para categoria

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora 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 entidade, salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como extras. As empresas que não concederam o feriado no dia 12 de maio, deverão fazê-lo até 31/03/2023.

Cláusula 61: Reconhecimento da Representação Sindical

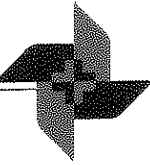
As empresas representadas pelo Sindicato Patronal reconhecem o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São Paulo como o único e legítimo representante dos Técnicos de Imobilização Ortopédica, observada a base territorial do Sindicato Profissional.

Cláusula 62: 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 63: 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 ou de direitos.



Cláusula 64: Juízo Competente

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

Cláusula 65: Comissão Intersindical de Negociação

As entidades Suscitante e Suscitada manterão comissão formada por membros indicados pela diretoria de ambos os sindicatos para tratar e discutir assuntos relativos aos interesses das categorias profissional e econômica, limitado a 4 (quatro) participantes por entidade.

Cláusula 66: Vigência

A Presente Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 1 (um) ano, com início em 1º de maio de 2022 e término em 30 de abril de 2023.

São Paulo, 12 de julho de 2022

**SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E TRABALHADORES EM
ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO PAULO - SINSAUDESP,
JEFFERSON ERECY SANTOS CAPRONI
Presidente - CPF/MF nº 330.759.248/30**

**SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS
E ANÁLISES CLÍNICAS E DEMAIS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE
SAÚDE DE MOGI DAS CRUZES - SINDMOGI
ÁLVARO OTÁVIO ISAIAS RODRIGUES
Presidente - CPF nº 171.091.488-23**