



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2025/2026**

SUSCITANTE: **SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SOROCABA E REGIÃO – SINSAUDE SOROCABA**, Entidade Sindical Profissional, com sede na Rua Coronel Jose Prestes nº 113, Centro, Sorocaba/SP, CEP 18.035-625, devidamente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 71.558.530/0001-06, por seu Presidente Milton Carlos Sanches, CPF 752.752.878-87.

SUSCITADO(A)(S): SANTA CASA DE MISERICORDIA DE TATUÍ, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ 72.189.582/0001-07, estabelecida na cidade de Tatuí, SP, Rua Maneco Pereira, nº 299, Centro, CEP 18270-400, por sua Diretora Executiva Dra Maria Lavorato Matias, CPF/MF de Nº 220.400.868-03

O presente acordo coletivo de trabalho se aplica aos trabalhadores representados por este Sindicato, que prestam serviços na Santa Casa de Tatuí

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

I – SALÁRIOS, REAJUSTES e PAGAMENTOS

Cláusula 1: SALÁRIO NORMATIVO:

A partir de 1º.05.2025, os salários dos empregados abrangidos por este instrumento coletivo serão reajustados pelo percentual de 5,32% (cinco inteiros e trinta e dois centésimos por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2025, a título de aumento concedido pela entidade empregadora, abrangendo a recomposição inflacionária e ganho real, conforme deliberado entre as partes, exceto para os profissionais de enfermagem, em relação aos quais observar-se-á o salário de ingresso, recebendo como complementação da União os valores fixados pela Lei 14.434/22, aplicando-se, no que couber, a decisão do S.T.F, em relação à proporcionalidade da carga horária.

Cláusula 2: DESIGUALDADES DE SALÁRIOS E OPORTUNIDADES:

Não haverá desigualdade salarial e de oportunidades, inclusive de admissão ao trabalho, por motivo de sexo, raça, orientação sexual, religião, convicções políticas ou filosóficas.



Cláusula 3: PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

O pagamento dos salários e demais verbas remuneratórias referentes ao vínculo empregatício será efetuado pelo empregador, em conta salário, cuja abertura é de responsabilidade do empregado, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Primeiro: Se o vencimento dos prazos coincidir com domingos e feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo Segundo: Quando o pagamento de salários e demais direitos for realizado por meio de cheques, os empregados poderão ausentar-se do trabalho para efetuar o desconto dos mesmos dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição e descanso.

Parágrafo Terceiro: O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

Cláusula 4: ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO:

Na ocorrência de erro na folha de pagamentos, o empregador efetuará a correção em até dez dias úteis contados da data do ocorrido.

Cláusula 5: MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO:

O atraso no pagamento de salários e demais rendimentos do trabalho acarretará multa fixa de 2% (dois por cento) da remuneração devida ao funcionário, salvo em caso de força maior, mediante justificativa do empregador, e nos casos de atraso na abertura da conta salário, sem prejuízo das multas fixadas neste acordo coletivo.

Parágrafo Único: As penalidades desta Cláusula 5ª aplicam-se nos casos de atraso no pagamento da gratificação natalina, da remuneração de férias e de quaisquer outras espécies de remuneração percebida pelo empregado, ressalvando as exceções estipuladas no *caput*.

Cláusula 6: COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

Na data do pagamento os empregadores fornecerão aos empregados holerites ou comprovantes de pagamento, contendo o nome do empregado, o período de competência e a discriminação das importâncias pagas e descontadas a qualquer título, destacando-se os rendimentos relativos às horas extras, aos adicionais e demais vantagens, às remunerações do trabalho nos dias de descanso obrigatório, bem como os depósitos do FGTS.

Parágrafo Único: Os holerites poderão, a critério do empregador, ser disponibilizados por meio eletrônico ou bancário, mas o empregador deverá fornecer cópia impressa aos empregados sempre que estes solicitarem.



Cláusula 7: SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO:

Em havendo necessidade de substituição de empregado afastado por gozo de férias, doença, acidente de trabalho, gestação e parto por período igual ou superior a 20 (VINTE) dias, por empregado do próprio quadro, as empresas garantem ao substituto o mesmo salário do substituído, pelo período em que durar a substituição.

Parágrafo Único: O substituto quando voltar a sua função contratual, voltará a auferir a remuneração anterior.

Cláusula 8: DESCONTO EM FOLHA E NAS VERBAS RESCISÓRIAS:

Desde que expressamente autorizados pelo empregado interessado, as empresas poderão realizar descontos integrais em folha de pagamento e nas verbas rescisórias relativos a convênios, empréstimos e outras parcelas, respeitados os limites legais.

Parágrafo Primeiro: Especialmente no que concerne ao contrato entre a empresa e a Instituição Financeira serão respeitadas as condições da Lei nº 10.820/2003, com a redação dada pela Lei nº 13.172/2015.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de restar devido pelo empregado algum valor a título de mensalidade ou coparticipação de convênio médico ou odontológico, independente do seu consentimento, o empregador fica autorizado a efetuar o desconto da totalidade do valor, dentro dos limites legais, sobre o líquido em folha de pagamento, férias e/ou 13º salário, e verbas rescisórias.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS e OUTROS

Cláusula 9: ADICIONAL DE HORA EXTRA:

Concessão de horas extraordinárias prestadas pelo empregado conforme artigo 58-A da CLT.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores poderão adotar o sistema de Banco de Horas, conforme regras previamente fixadas nesta ACT e cláusulas adiante.

Parágrafo Segundo: Em eventual pagamento de hora extra, remanescentes do banco de horas, será utilizado o divisor referente a carga horária efetivamente exercida pelo trabalhador.

Parágrafo Terceiro: Adotado o Banco de Horas, não haverá a descaracterização da jornada/escala de trabalho estipulada em razão da prática de horas extraordinárias habituais, respeitados o regular pagamento e/ou compensação/banco de horas.



Parágrafo Quarto: O banco de horas negativas, terá um prazo de sessenta dias a partir da data do ocorrido, na situação que não aja a reposição das horas dentro do prazo estabelecido, será descontado na folha de pagamento.

Cláusula 10: ADICIONAL NOTURNO:

Sem prejuízo das garantias estabelecidas em lei, será concedido Adicional Noturno de 40% (quarenta por cento) sobre a remuneração habitual do empregado, para o trabalho realizado em escala noturna, considerando das 22:00 horas ao término do horário trabalhado, aplicando-se, no que couber, a Súmula 60 do TST.

Cláusula 11: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

A todos os funcionários representados pelo Sindicato Suscitante, em exercício em condições insalubres, como dispõe a NR-32, será pago adicional de insalubridade, calculado sobre o salário-mínimo regional de SP, conforme dispõe o artigo 192 da CLT.

Cláusula 12: PLANTÃO À DISTÂNCIA:

As empresas remunerarão os funcionários que estiverem de sobreaviso (plantão à distância), com adicional de 1/3 (um terço) sobre a hora "em disponibilidade", 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal efetivamente trabalhada em dias de semana e 100% (cem por cento) em finais de semana e feriados.

Parágrafo Único: O regime de sobreaviso deverá ser objeto de escala por parte da direção da empresa.

Cláusula 13: DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM:

O empregado que viajar em virtude de trabalho ou por motivos de assuntos relacionados ao trabalho terá direito a reembolso de despesas de alimentação e pagamento de horas extras se extrapolar a jornada habitual de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Caberá ao empregador arcar com todas as despesas decorrentes de viagens de trabalho, tais como transporte, hospedagem, alimentação e similares.

Parágrafo Segundo: Nos casos em que o trabalhador se utilizar de veículo próprio para fins de viagem a serviço do empregador, caberá reembolso equivalente ao Km rodado de acordo com tabela a ser definida pelo departamento financeiro da instituição.

Cláusula 14: TRABALHO EXTERNO INTERMUNICIPAL:

O empregado será dispensado do cumprimento da sua jornada de trabalho restante quando executar trabalho externo intermunicipal, tais como o acompanhamento de remoção de pacientes e atividades análogas se estas finalizarem a menos duas horas do encerramento de sua jornada.



Cláusula 15: CURSOS E TREINAMENTOS:

Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos, treinamento, reuniões e outros eventos obrigatórios exigidos pelo empregador terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário, ou, banco de horas, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

Cláusula 17: AUXÍLIO-FUNERAL:

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família uma indenização equivalente a 1 (um) salário do "de cujus". Se a morte ocorrer em consequência de acidente típico de trabalho, doença do trabalho ou doença profissional a indenização será dobrada.

Parágrafo Primeiro: Se o "de cujus" era associado do Sindicato, a pelo menos 6 (seis) meses, o benefício será equivalente a 2 (dois) salários do mesmo.

Parágrafo Segundo: A família terá direito de receber o valor da indenização dentro do prazo para o pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 6º, da CLT).

Cláusula 18: BERÇÁRIO-AUXÍLIO CRECHE:

Os empregadores concederão aos filhos das empregadas mães ou ao pai que comprovarem a guarda judicial dos filhos, com até 3 anos, 11 meses e 29 dias, berçário e creche nas imediações do estabelecimento, mediante serviço próprio ou por meio de convênios com entidades privadas, desde que, as creches estaduais, e ou, municipais não disponham de vagas para absorver as deferidas demandas.

Parágrafo Primeiro: Em se tratando de associado do sindicato, o benefício será concedido até a idade de até 5 anos, 11 meses e 29 dias, desde que o mesmo esteja, quando do exercício do direito, filiado a pelo menos 6 (seis) meses ao sindicato;

Cláusula 19: ANTECIPAÇÃO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA:

Em caso de concessão de auxílio-doença ou acidentário ao empregado, a empresa antecipará 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício a ser pago pelo órgão previdenciário nos primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento, desde que seja feita solicitação pelo trabalhador por escrito até o 20º dia de afastamento.

Parágrafo Único: As antecipações poderão ser compensadas integralmente após o retorno do empregado ao serviço, mediante desconto em folha de pagamento ou nas verbas rescisórias, a critério do empregador.



Cláusula 20: CESTA BÁSICA OU VALE CESTA:

Os empregadores concederão mensalmente a todos os seus empregados uma cesta básica composta dos seguintes itens:

- 10 quilos de arroz
- 03 quilos de feijão
- 03 latas de óleo de soja
- 1 quilo de café torrado e moído
- 05 quilos de açúcar
- ½ quilo de achocolatado em pó
- 02 quilo de macarrão
- 01 quilo de farinha de trigo
- 02 latas de 140 grs. de extrato de tomate
- 01 lata/caixinha de leite condensado
- 01 pacote de 400 g de mistura para bolo
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito doce
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito salgado
- 02 latas de leite em pós de 400 grs.
- 02 latas de sardinha em conserva
- 04 Caixinhas de gelatina para doces
- 02 lata de "seleta" em conservas
- 01 quilo de farinha de rosca/milho
- 500 gramas de milho para pipoca

Parágrafo Primeiro: Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os produtos da cesta básica deverão manter o mesmo padrão de qualidade e, caso se verifique deterioração da qualidade, o empregador deverá promover a substituição de todas as cestas concedidas por outras de qualidade compatível.

Parágrafo Segundo: Desde que exista expressa concordância do empregado, a cesta básica poderá ser substituída por ticket-cesta ou vale cesta.

Parágrafo Terceiro: Quando a cesta for substituída por ticket-cesta ou vale cesta, ou qualquer outra modalidade de pecúnia, o valor será de, no mínimo, **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**.

Parágrafo Quarto: O benefício da cesta básica é devido aos trabalhadores afastados por ou em usufruto de licença-maternidade e de licença paternidade e também no gozo de férias.

Parágrafo Quinto: Nos casos em que o trabalhador for afastado do trabalho em virtude auxílio-doença, de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador continuará recebendo a cesta básica ou o vale cesta mensal em até 4 (quatro) meses após o afastamento, cessando após este período.



Parágrafo Sexto: O benefício será extensível a todos os trabalhadores da instituição, desde que não apresentem faltas injustificadas ao trabalho. Consideram-se faltas injustificadas aquelas que não estejam amparadas por atestado médico válido, previamente comunicado e homologado pela instituição, bem como aquelas não justificadas por motivos legais, contratuais ou normativos, tais como abandono de posto de trabalho, faltas reiteradas sem justificativa plausível e descumprimento de escalas previamente estabelecidas.

Parágrafo Sétimo: No caso de admissão e demissão, o empregado fará jus ao recebimento da cesta básica, desde que tenha trabalhado dentro do mês, se **associado ao Sindicato, a pelo menos 2 (dois) meses**, quando então receberá o benefício integralmente **independentemente** dos dias trabalhados no mês

Cláusula 21: ABONO DE FALTA ESTUDANTE:

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador; com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, sujeitando-se à comprovação posterior.

Cláusula 22: EMPREGADO ESTUDANTE:

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

III – CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Cláusula 23: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E READMISSÃO:

Readmitido o empregado na função que exercia anteriormente, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Cláusula 24: ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO:

Os empregadores ficam obrigados a promover as anotações na CTPS do trabalhador, do cargo efetivamente exercido pelo mesmo, no prazo e até 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Único: Nos termos da lei, todo e qualquer trabalhador deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao trabalhador uma multa em valor equivalente a 1/30 (um, trinta avos) da remuneração devida, por dia sem registro,



limitada a um salário mensal, ainda que o registro seja postulado posteriormente e fixado por determinação judicial.

Cláusula 25: INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO:

Será devida ao empregado a indenização legal, pela retenção de sua carteira profissional, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Cláusula 26: AVISO PRÉVIO:

Ao empregado demitido sem justa causa será devido o aviso prévio de 30 dias, com o acréscimo respectivo em cumprimento à Lei nº 12.506/2011, com aplicação a partir do primeiro ano do contrato.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: O empregado demitido, se associado ao sindicato, a pelo menos 2 (dois) meses, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, mediante apresentação de declaração do novo empregador e, se já no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir dispensa no cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

Parágrafo Terceiro: No início do período do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, sem prejuízo da escala.

Parágrafo Quarto: O aviso prévio proporcional na forma da Lei 12.506/2011, não será aplicado em caso de pedido de demissão.

Cláusula 27: CARTA AVISO:

No caso de despedimento por justa causa, os empregadores entregarão aos empregados carta-aviso indicando qual o motivo real da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

Cláusula 28: HOMOLOGAÇÃO:

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes de rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada nos prazos previstos em lei, devendo o empregador fornecer por escrito, no decurso do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Rescindido o contrato de trabalho, o(a) empregador(a) obriga-se a entregar a(o) trabalhador(a), no mesmo prazo, os documentos pertinentes e, sua omissão implicará no pagamento de multa correspondente a 1 (um) salário base do trabalhador, em favor deste.



Cláusula 29: CARTA DE APRESENTAÇÃO e P.P.P.:

Os empregadores fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que lhes será entregue no ato da homologação da rescisão contratual, quando solicitada pelo empregado.

Parágrafo Único: Os Empregadores, no ato da rescisão contratual, por qualquer motivo, entregará, a(o) trabalhador, o PPP – Perfil Psicográfico Previdenciário, na forma da legislação vigentes e, não o fazendo, responderá, a qualquer tempo, por eventuais prejuízos que venham a ser suportados pelo empregado, inclusive por ocasião de sua aposentadoria.

**IV – RELAÇÕES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO,
NORMAS DE PESSOAL e ESTABILIDADES**

Cláusula 30: GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU LACTANTES

Será assegurada à empregada gestante licença de 120 (cento e vinte dias) e estabilidade de 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho da licença-maternidade, inclusive no caso do contrato de experiência ou por prazo determinado.

Parágrafo Único: A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, conforme art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2016.

Cláusula 31: LICENÇA PARA À MÃE ADOTANTE:

Nos termos do disposto na Lei nº12.010/2009, á trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias, conforme o art. 392 da CLT.

Parágrafo Primeiro: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo Segundo: A licença será extensiva as relações homoafetivas, beneficiando pelo menos uma das partes envolvidas na relação.

Cláusula 32: AMAMENTAÇÃO:

Fica assegurado às trabalhadoras, sem prejuízo de salário, período para a amamentação de 60(sessenta) minutos, devendo este ser utilizado em 02(dois) períodos de 30(trinta) minutos, até o filho completar 06 meses de idade.



Parágrafo Primeiro: Para cumprimento do período de amamentação descrito no caput desde, que não sejam ultrapassados 60(sessenta) minutos diários, faculta-se às empregadas cumular duas opções dentre as alíneas "a" a "c" ou somente adotar uma alínea "d" ou "e":

- a) iniciar o expediente 30 (trinta) minutos mais tarde ou;
- b) atrasar o retorno do horário de refeição e descanso em 30 (trinta) minutos ou;
- c) encerrar sua jornada com 30(trinta) minutos de antecedência;
- d) iniciar o expediente 01 (uma) hora mais tarde;
- e) encerrar a jornada 01 (uma) hora mais cedo

Parágrafo Segundo: O benefício estabelecido nesta cláusula será extensivo a uma das partes que tenham origem na união homoafetiva, assim considerando-se o interesse da criança.

Cláusula 33: DIREITOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA:

Fica assegurada aos trabalhadores em união homoafetiva, à garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo Único: A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa nº77, de 21/01/2015 e alterações posteriores.

Cláusula 34: EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:

Garantia de emprego ao funcionário em idade de prestação de serviço militar, desde seu alistamento e, se incorporado, até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT, extensiva ao que estiver servindo no tiro de guerra.

Parágrafo Único: Havendo coincidência entre o horário da prestação de serviço militar e do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto do descanso semanal remunerado (DSR) e feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Cláusula 35: GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Fica garantido emprego e salários a todos os empregados que possuam mais de um ano de contrato de trabalho e que estejam a menos de dois anos da aposentadoria proporcional, integral, por idade, ou especial, desde que haja comunicação por escrito ao empregador, possuindo estabilidade de 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro: Se o empregado contar com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados à mesma empresa, e for sócio do sindicato a pelo menos 12 (doze) meses, a estabilidade será de 24 (vinte e quatro) meses.



Parágrafo Segundo: Para obtenção de tais garantias, o trabalhador deverá informar a empresa, por escrito, que se encontra em período de pré-aposentadoria e comprovar tal condição em até 30 (trinta) dias corridos, contados de eventual aviso de dispensa imotivada.

Parágrafo Terceiro: A garantia estabelecida na presente cláusula não se aplica nos casos de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Quarto: Após solicitar a estabilidade prevista nesta Cláusula, o colaborador fará jus apenas ao período de estabilidade prevista, perdendo a estabilidade após a exasperação do respectivo prazo.

Cláusula 36: INTERRUPÇÕES DO TRABALHO:

As interrupções do trabalho de responsabilidade do empregador ou decorrentes de caso fortuito ou força maior no local de trabalho não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente dos trabalhadores.

Cláusula 37: GARANTIAS AOS MEMBROS DA CIPA:

Aos cipeiros (titulares e suplentes) são asseguradas as mesmas garantias previstas em lei e disciplinadas pela NR-32. As eleições da CIPA deverão contar, obrigatoriamente, com a participação do Sindicato Profissional em todo o seu processo.

Cláusula 38: ESTABILIDADE PARA PORTADORES DE DOENÇAS GRAVES:

Adotando-se os princípios emanados das Leis 7.713/88 e 9.029/95, e Súmula 443 do TST, fica garantido, aos portadores de doenças graves, estabilidade, com garantia de emprego e salários, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir da efetiva comprovação de ser ele(a) portador da doença, junto ao seu empregador.

V – JORNADAS DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE e FALTAS

Cláusula 39: JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO:

Poderá ser adotada jornada especial de trabalho em regime de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com 2 folgas extras mensais, não podendo tais folgas serem concedidas em dias já compensados, ou, alternativamente, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador;

Parágrafo Primeiro: Admite-se a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo a jornada cumprida de segunda a sexta-feira, com compensação em sábados, ou outra escala a critério do empregador, mediante prévio acordo com o Sindicato Suscitante se não houver previsão na CLT. Não haverá trabalho em domingos e feriados, admitindo-se,



contudo, desde que haja folga compensatória na semana subsequente, ou pagamento de hora extra.

Parágrafo Segundo: Para os trabalhadores associados do sindicato que laboram em jornadas noturnas, inclusive no regime de 12x36, fica garantido duas horas de intervalos intrajornadas para descanso, sem prejuízos financeiros.

Cláusula 40: BANCO DE HORAS:

Com fulcro no artigo 59, e §§; artigo 413 e artigo 611, todos da CLT, além do disposto na Lei Federal nº 12.790/2013, permite-se a adoção do Banco de Horas, pelos empregadores, mediante prévio acordo específico com o Sindicato Profissional, com as seguintes regras específicas:

- a) A compensação das horas será administrada através de sistema de crédito e débito, formando o "banco de horas". Considera-se "débito" as horas a favor do empregador e "crédito" as horas a favor do empregado.
- b) Para ciência e controle, a empresa fornecerá juntamente com o pagamento um extrato informativo TRIMESTRAL, contendo o saldo do banco de horas, discriminando dia a dia as horas acumuladas no período para cada um dos empregados, sendo obrigatória a assinatura do empregado no referido extrato, sob pena de invalidade do saldo consignado.
- c) A compensação das horas não poderá recair em períodos de férias, folgas, faltas justificadas e aviso prévio.
- d) O limite de horas positivas ou negativas a serem lançadas no banco não poderá exceder a carga horária efetivamente contratada para o trabalhador, sob pena da incidência da multa normativa.

Parágrafo Primeiro: Para o "banco de horas **POSITIVO**", consideram-se os seguintes aspectos:

- a). O labor além da carga horária, limitada a duas horas extras diárias, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1 (uma) hora acrescida corresponderá a 1 (uma) hora a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.
- b). Havendo "crédito" no banco de horas, o empregado poderá compensa-lo de comum acordo com o empregador, evitando o fracionamento das horas a serem compensadas.
- c). Os empregados deverão ser cientificados por escrito e mediante assinatura, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo, do dia em que se procederá à compensação das horas no banco, sob pena de serem consideradas como dispensa do serviço por liberalidade patronal, não podendo ser descontadas no banco de horas, tão pouco justificar qualquer punição aos empregados. O empregado, desejando fazer uso das horas em crédito,



conforme suas necessidades, deverá avisar o empregador com o mesmo prazo de antecedência.

d). As horas trabalhadas em crédito deverão ser compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias.

e). Extrapolado o prazo a que se refere à alínea “d” sem que tenha havida a compensação das horas em crédito, estas deverão ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

f). No caso de dispensa sem justa causa, pedido de dispensa pelo empregado ou término de contrato de experiência, quando houver crédito de horas, serão remuneradas com base no adicional de 50% sobre a hora normal se dias de semana e 100% sobre a hora normal em se tratando de finais de semana e feriados, devendo essas constarem do TRCT respectivo.

Parágrafo Segundo: Para o “banco de horas **NEGATIVO**”, consideram-se os seguintes aspectos:

a). A redução da carga horária diária, limitada a 10% (dez por cento) da jornada, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1 (uma) hora reduzida corresponderá a 1h00 (uma hora) a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.

b). Havendo “débito” no banco de horas, o empregado poderá compensá-lo, desde que não exceda ao limite máximo de 04 (quatro) horas diárias além da carga horária diária de trabalho.

c). Em caso de labor aos feriados, **NÃO** será permitida a prorrogação da jornada para fins de compensação de banco de horas negativos.

d). Horas em débito deverão ser compensadas, pelo empregado, dentro de 180 (cento e oitenta) dias, mas, eventuais descontos, se for o caso, deverão ocorrer dentro do mesmo mês.

e). Extrapolado o prazo a que se refere a alínea anterior, sem que tenha havida a compensação das horas em débito, estas serão abonadas em favor do empregado, cabendo à empresa a administração de referidas horas em débito.

f). Em caso de rescisão contratual por parte da EMPREGADORA sem justa causa, ou em término de contrato de experiência, quando houver débito de horas, estas serão abonadas.

g). No caso de rescisão contratual a pedido do empregado, quando houver débito de horas, estas serão descontadas sem adicional.



Cláusula 41: FERIADOS:

Todos feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, quando trabalhados pelos associados, serão compensados com folgas compensatórias no prazo máximo de 120 dias, ou pagos como horas extras, no mês subsequente, vedada a inclusão das horas respectivas em banco de horas.

Parágrafo Primeiro: Nas jornadas de trabalho de 44 horas semanais, caso o feriado recaia em sábados, cuja jornada foi distribuída e acrescida nas jornadas dos demais dias da semana (2ª à 6ª), referidos acréscimos serão remunerados como extraordinárias, ou a critério do(a) empregador(a), naquela semana não haverá acréscimos nas jornadas dos demais dias de trabalho, como forma de compensação dos sábados.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de antecipação do feriado advinda de autorização legislativa, admite-se o gozo da folga compensatória até o mês em que originalmente o feriado foi constituído.

Cláusula 42: AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:

Os empregados, desde que associados ao sindicato, há pelo menos 6 (seis) meses, ressalvadas as hipóteses de admissão na empresa em prazo inferior, quando então a condição de sócio fica reduzida à 1 (um) mês, poderão ausentar-se do trabalho sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos e prazos, mantidas as normas contidas na CLT para os demais trabalhadores, assim:

- a). Por 10 (dez) dias consecutivos, em virtude de morte de filho, cônjuge.
- b). Por 04 (quatro) dias em virtude de morte de pai, mãe, irmão, padrasto, madrasta.
- c). Por 02 (dois) dias em virtude do falecimento de avós, sogro ou sogra
- d). Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- e). Por até uma vez por semestre para acompanhar filhos de até 16 (dezesesseis) anos de idade em consultas médicas e/ou odontológicas, em situações especiais de internação avaliar junto com o sindicato a possibilidade de adiantamento de férias ou possível afastamento. Quando o casal trabalhar no mesmo empregador, o benefício se aplicara apenas a um dos cônjuges.

Cláusula 43: AUSÊNCIA AO TRABALHO – PAI/MÃE DE AUTISTAS:

Fica assegurado o direito de ausentar-se do trabalho, 1 (um) dia a cada 06 (seis) meses, e a ser a ausência abonada pelo empregador, aos pais de filhos autistas com até 14 (quatorze) anos de idade, para que possam acompanhar.



Cláusula 44: AUSÊNCIA AO TRABALHO PELA HOSPITALIZAÇÃO DE MENORES:

Será admitida, pelo empregador, a ausência do trabalhador ao trabalho, por até 7 (sete) dias contínuos, para acompanhamento de filhos de até 6 (seis) anos de idade, quando de eventual hospitalização destes, considerando-se tais ausências como "justificadas" para todos os fins.

Cláusula 45: FERIADO DA CATEGORIA:

Será considerado feriado para todos os trabalhadores filiados ao sindicato até a data de 31 de março de 2025, o dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde.

Parágrafo Primeiro: Tendo em vista a natureza da atividade da saúde, fica assegurada e permitida a prestação de serviços nesse dia mediante escala prévia elaborada pelo empregador e justificada ao trabalhador.

Parágrafo Segundo: Será garantida a concessão de folga relativa ao feriado da categoria da saúde previsto nesta cláusula, a todos os trabalhadores filiados ao sindicato profissional, independentemente de o dia 12 de maio recair em feriados, sábados e domingos não trabalhados, folgas ou dias já compensados.

Parágrafo Terceiro: A compensação prevista nos §§ primeiro e segundo acima observará escala prévia elaborada pela administração da empresa, que deverá ser efetivada até 30 de dezembro do ano do feriado.

Parágrafo Quarto: Nos casos em que a concessão posterior da folga for absolutamente impossível, fica assegurado aos empregados que trabalharem no dia 12 de maio o recebimento das horas trabalhadas como extras, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

Cláusula 46: TELETRABALHO:

Quando em atividades possíveis, e mediante acordo entre as partes, a prestação de serviços na modalidade teletrabalho poderá ser adotada, devendo constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes.

Parágrafo Primeiro: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale transporte, que será concedido gratuitamente quando de necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

Parágrafo Segundo: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.



Parágrafo Terceiro: A empresa deverá ser responsável por toda a estrutura física e digital, devendo fornecer todos os equipamentos para o desempenho das atividades exercidas pelo empregado;

Parágrafo Quarto: Eventualmente, se o valor consignado no parágrafo 2º for insuficiente para suprir as despesas necessárias para o desenvolvimento das atividades, desde que devidamente comprovadas pelo empregado, a empresa deverá complementar o valor da bonificação.

Parágrafo Quinto: A empresa deverá pagar horas extras, observando o adicional negociado, desde que haja controle de jornada de trabalho do empregado.

Cláusula 47: CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL – ART. 58-A:

Nos moldes do art. 611-A da CLT, para novas admissões, nos termos do art. 58-A da CLT, o contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, desde que a atividade profissional do trabalhador assim permita.

Parágrafo Único: As horas suplementares à duração do trabalho semanal serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal em finais de semana e feriados e 50% (cinquenta por cento) em dias de semana.

VI – FÉRIAS E LICENÇAS

Cláusula 48: FÉRIAS:

O início das férias não coincidirá com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, exceto em relação àqueles que cumprem jornadas de 12x36, cujo início deverá coincidir com dia escalado para o trabalho, sendo que o seu pagamento e do terço constitucional será efetuado até dois dias antes de seu início, conforme legislação vigente.

Cláusula 49: LICENÇA ADOÇÃO:

Os empregados terão direito à licença adoção legal de crianças, na forma da Lei nº 10.421/2002, sendo o presente benefício extensivo a uma das partes dos casais formados pela união homoafetiva.



Cláusula 50: LICENÇA PATERNIDADE:

Os empregadores concederão aos empregados, após o nascimento ou adoção de seu filho, licença paternidade de 07 (sete) dias, a contar do nascimento ou adoção legal de recém-nascidos.

VII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Cláusula 51: FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:

As empresas são responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais necessárias de proteção e segurança da saúde dos trabalhadores, prestigiando as primeiras, que visam à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Parágrafo Primeiro: Em consonância com o disposto na NR32 os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todos os equipamentos de proteção necessários ao exercício seguro de suas funções e os substituirão conforme os prazos de validade.

Parágrafo Segundo: A orientação do uso adequado dos EPIs e sua fiscalização são de responsabilidade do empregador.

Parágrafo Terceiro: Cabe ao empregador prestar informações pormenorizadas sobre os riscos das operações a serem executadas e dos produtos manipulados pelos trabalhadores.

Parágrafo Quarto: O simples fornecimento dos EPIs pelo empregador não o exime do pagamento dos respectivos adicionais de insalubridade ou periculosidade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade dos agentes, dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos equipamentos pelo empregado e ao correto e constante treinamento destes.

Parágrafo Quinto: Em consonância com o § 4º do art. 19 da Lei 8.213/91 cabe aos Sindicatos e demais órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar o fiel cumprimento do disposto nesta cláusula,

Parágrafo Sexto: Ao Sindicato Suscitante é lícito, a qualquer tempo, exigir que os empregados apresentem para análise, o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos, na forma dos artigos 30, inciso II, e 31, incisos II e III, da Lei 10.083/98, obrigando o(a) empregador(a) à entregar.

Cláusula 52: FORNECIMENTO DO CAT:

As empresas deverão, na forma prevista em lei, conceder prontamente o Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que ele for exigível, sob pena de responder pelos prejuízos decorrentes de sua omissão.



Cláusula 53: FORNECIMENTO DE UNIFORMES:

Em consonância ao disposto pela NR32, os empregadores quando exigir fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes e outras peças de vestuário exigidas para o exercício de suas funções.

Cláusula 54: FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS:

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

Cláusula 55: EXAMES:

Os exames médicos de admissão e dispensa, e os periódicos, serão custeados pelos empregadores, na forma da lei.

Parágrafo Primeiro: Cabe aos empregadores renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

Parágrafo Segundo: Os exames periódicos serão realizados durante o expediente de trabalho do funcionário, salvo em caso de absoluta impossibilidade.

Cláusula 56: ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Em vista dos princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho, bem como da fé pública inerente aos profissionais clínicos, o empregador reconhecerá os atestados médicos, odontológicos apresentados por seus empregados, no prazo de 48 horas da emissão dele, salvo quando houver fundado receio de invalidez. A apresentação poderá ser feita também por meios eletrônicos dentro daquelas 24 horas, com apresentação da via original em até 48 horas no setor de Recursos Humanos.

Parágrafo Único: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 16 (dezesseis) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais médicos e/ou odontológicos dos órgãos públicos de saúde estadual, municipal ou particulares.

Cláusula 57: DIREITO DA GESTANTE DE MUDAR DE FUNÇÃO OU DE SETOR NO TRABALHO:

No caso da gestante executar atividade que ofereça riscos a sua saúde ou ao nascituro, ela pode pedir a mudança de cargo ou transferência de setor a qualquer momento, bastando apenas apresentar um laudo médico do profissional que acompanha a gravidez ou do médico do trabalho da empresa.



VIII – RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 58: 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, conforme legislação vigente.

Parágrafo Único: para fins da presente Convenção Coletiva, os associados ao Sindicato por intermédio de outro vínculo empregatício deverão comprovar tal condição a cada 03 meses ao setor de RH.

Cláusula 59: COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL:

A empresa descontará de seus empregados representados por este sindicato, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no percentual total de R\$ 100,00 (cem reais). O valor será dividido em duas parcelas iguais de R\$ 50,00 (cinquenta reais), com descontos nas folhas de pagamento das competências dos meses de julho e agosto/2025, cujos pagamentos serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo sindicato profissional.

O recolhimento será efetuado até o dia 10 do mês subsequente ao de referência, ou seja, a primeira parcela será efetuada até o dia 10 de agosto de 2025 e da segunda e última parcela até o dia 10 de setembro de 2025. Após a data dos respectivos vencimentos, haverá incidência da multa prevista na presente norma coletiva.

Parágrafo Primeiro: A empresa ficará obrigada a remeter ao sindicato profissional, no mês de outubro de 2025 a relação dos empregados pertencentes a categoria e a ela vinculados.

Parágrafo Segundo: Conforme deliberado em assembleia geral realizada em 02/06/2025, fica garantido aos empregados o direito de **oposição no prazo de 10 (dez) dias corridos contados a partir da data da assinatura da CCT ou ACT respectivo.** A carta de oposição será pessoal e individual, e deverá ser protocolada na sede do sindicato profissional, sendo em duas vias, sendo que, uma via deverá ser entregue pelo colaborador, e sob sua responsabilidade, no RH/Direção da Empresa, ou por via correio com AR, apenas em uma via, para o sindicato.

Parágrafo Terceiro: As empresas não poderão interferir de qualquer forma, na relação envolvendo o Sindicato e os trabalhadores, e qualquer ação que tenha por objetivo impedir que a contribuição fixada no "caput" desta cláusula se efetive, será considerada "prática antissindical", oportunidade em que a empresa responderá por perdas e danos, e ainda, com multa correspondente à 10% (dez por cento), do menor piso salarial fixado nesta, por colaborador, em favor do Sindicato prejudicado.



Parágrafo Quarto: Os associados que se filiar ao Sindicato, até a data base da categoria – (1 de maio), fica dispensado do pagamento/desconto da Cota Negocial objeto desta cláusula.

Cláusula 60: GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS:

Os membros da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízo de seus salários e demais direitos decorrentes do contrato de trabalho, têm garantia de afastamento até o término de seu mandato, quando solicitado pela instituição sindical, para exercer seus trabalhos sindicais voltados para categoria.

Cláusula 61: DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA:

O Dirigente Sindical na respectiva base territorial, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa, terá garantido o atendimento, podendo, quando o assunto a ser exposto se referir à segurança, higiene e medicina do trabalho, fazer-se acompanhar de assessor técnico.

Cláusula 62: DELEGADO SINDICAL:

Será assegurado o reconhecimento do Delegado Sindical no âmbito da empresa com 100 (cem) ou mais funcionários, indicado pelo sindicato profissional, enquanto durar o respectivo mandato, com estabilidade nos moldes dos membros da CIPA.

Cláusula 63: QUADRO DE AVISOS:

Afixação, pelo Sindicato Suscitante, de quadros de avisos no local da prestação de serviços, nos quais poderão ser fixados editais e outros comunicados de interesse do empregado.

IX – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 64: VIGÊNCIA E DATA-BASE:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de 1º de Maio de 2025 a 30 de abril de 2026, mantendo-se a data base da categoria profissional em 1º de maio.

Cláusula 65: ABRANGÊNCIA:

O presente Acordo Coletivo de Trabalho alcança e beneficia todos os trabalhadores da Santa Casa de Tatuí, que sejam representados pela Entidade Sindical suscitante.



Cláusula 66: JUÍZO COMPETENTE:

Fica estabelecido o foro da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas sobre a aplicação das normas inscritas neste instrumento coletivo de trabalho.

Cláusula 67: COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

Ficam as partes convenientes obrigadas a constituir e manter Comissões de Conciliação Prévia, de âmbito intersindical e de forma paritária, na forma da Lei 9.958/2000, e a serem instaladas em até 45 (quarenta e cinco), dias, após a assinatura da presente.

Cláusula 68: PRORROGAÇÃO:

O processo de prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinado ao disposto pelo artigo 615 da CLT.

Cláusula 69: MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS MAIS FAVORÁVEIS:

Será mantido em favor do trabalhador, os benefícios já existentes no âmbito da empresa, e que sejam mais benéficos ao primeiro, em relação às condições aqui convencionada.

Cláusula 70: PRÁTICAS ANTISSINDICAIS:

Fica vedado às empresas estenderem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho para os CONTRIBUINTES do Sindicato para os trabalhadores NÃO CONTRIBUINTES, ou incentivar os segundos a se oporem, de qualquer forma, à concessão de benefícios aqueles associados, sob pena de incorrer na prática de conduta antissindical e se sujeitar às medidas cabíveis.

Parágrafo Único: Ficam vedadas, ainda, todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais.

Cláusula 71: DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO:

a) Fica estabelecida a multa de correspondente a 1 (um) salário-dia do empregado por dia de atraso, caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários, gratificações natalinas e férias, em favor do empregado.

b) Multa por descumprimento de qualquer ou de todas as obrigações de fazer inseridas na presente norma coletiva e que não possuam cominações próprias, equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria aplicável, em favor da parte prejudicada.



Cláusula 72: DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO:

Quaisquer das Entidades convenientes poderá ajuizar AÇÃO DE CUMPRIMENTO, das normas aqui estabelecidas, independentemente da outorga de procuração, visto que o descumprimento por parte de algumas empresas, acarreta em diminuição dos custos e conseqüentemente em oferecimento de serviços à valores de concorrência desleais em detrimento das empresas cumpridoras das normas estabelecidas, bem como o descumprimento das normas pelas empresas causa prejuízo a classe profissional detentora dos benefícios.

Sorocaba, 02 de junho de 2025

Sinsaúde Sorocaba

Sta Casa de Tatuí