



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO UNIMED SOROCABA
2026/2027**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E TRAB
EM ESTAB DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SOROCABA E REGIÃO –**

SINSAUDE SOROCABA, Entidade profissional, com sede na Rua Coronel Jose Prestes nº 113, Centro, Cep. 18.035-625, Sorocaba, SP, devidamente inscrita no CNPJ nº/MF sob o nº 71.558.530/0001-06, por seu Presidente Milton Carlos Sanches, CPF nº 752.752.879-5.

SUSCITADO: Unimed Sorocaba, Com sede na Rua Antonia Dias Petri, nº135, Parque Santa Isabel, Cep. 18052-210 Sorocaba, SP, devidamente inscrita no CNPJ nº/ MF sob o nº45.399.961/0002-30, por seu Diretor Superintendente Sergio Rachkorsky, CPF nº 062.796.418-48.

Pelo presente instrumento, as partes resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência no período de 1º de Maio de 2026 a 30 de Abril de 2027, para as cláusulas econômicas e para as cláusulas sociais e a data-base da categoria fica mantida em 1º de Maio.

Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os funcionários da **UNIMED Sorocaba**, (Matriz e Filiais estabelecidas na Base Territorial representada por este sindicato).

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

Cláusula 3ª – SALÁRIO DE INGRESSO

Aos empregados admitidos a partir de 1º de Maio de 2026, ficam estabelecidos os seguintes salários de ingresso, já acrescidos de 5% referente ao índice do INPC do período, sendo que nenhum funcionário poderá receber salário inferior aos ora estabelecidos;

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

Cláusula 4ª – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de maio de 2026, o piso salarial da categoria, corresponderá a R\$ 1.894,20 (hum mil oitocentos e noventa e quatro reais e vinte centavos), observados os paragrafos 1º e 2º abaixo:

Parágrafo Primeiro – a partir de 01 de maio de 2026, o piso salarial do Auxiliar e Técnico de Enfermagem será:

Auxiliar de Enfermagem: R\$ 2.148,89

Técnico de Enfermagem: R\$ 3.008,44

Paragrafo Segundo – Os pisos salariais acima mencionados correspondem a carga horária de 180 horas mensais atualmente praticadas pelos Auxiliares e Técnicos de enfermagem. Para adoção de outras jornadas superiores (exemplo 220 horas) deverá ser calculado o valor proporcional tendo como



salário-hora o piso já praticado na jornada de 180 horas para esses profissionais.

Cláusula 5ª – REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial devido aos trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho corresponderá ao percentual do índice de 5% com base no índice do INPC do período sendo a incidir sobre os salários de maio de 2026, a serem pagos a partir de 01 de maio de 2026.

Cláusula 6ª – 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 quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

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

Cláusula 7ª – MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

O atraso no pagamento de salários e demais rendimentos do trabalhador acarretará multa fixa de 4% (quatro por cento) da remuneração habitual do funcionário, salvo em caso de força maior, tendo que haver justificativa do empregador e nos casos de atraso na abertura da conta salário.

Parágrafo Único - As penalidades da cláusula 6ª aplicam-se nos casos de atraso no pagamento da gratificação natalina, do abono de férias e de quaisquer outras espécies de remuneração percebida pelo empregado.

Cláusula 8ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Na data do pagamento os empregadores fornecerão aos empregados holerite ou envelopes de pagamento ou comprovante por meio eletrônico, 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 9ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado que, em caráter não eventual, substituir outro com salário superior será garantido igual salário do substituído enquanto durar a substituição, desde que superior a 30 (trinta) dias.

Cláusula 10ª – DESCONTO EM FOLHA E NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Desde que expressamente acordado entre as partes, as empresas poderão realizar descontos integrais em folha de pagamento e nas verbas rescisórias relativos a convênios, empréstimos e outras parcelas, inclusive multas de trânsito e cursos, respeitados os limites legais.

Parágrafo Único - 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.

Cláusula 11ª – DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM



O empregado que viajar em virtude de trabalho ou 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.

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

§ **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, desde que devidamente comprovado pelo empregado os custos que teve por comprovantes de pagamentos.

Cláusula 12ª – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTOS

Na ocorrência de erro na folha de pagamentos, o empregador efetuará a correção deverá ser realizada em 10 (dez) dias úteis, mediante solicitação de reembolso formal feita pelo colaborador ou gestor, sob pena de pagamento de multa, conforme cláusula sexta.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Cláusula 13ª – ADICIONAL DE HORA EXTRA

Horas Extraordinárias - Concessão de 100% (cem por cento) de sobretaxa para horas extraordinárias prestadas pelo empregado.

§ **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 os adicionais estabelecidos na presente norma coletiva.

§ **Segundo**: Em eventual pagamento de hora extra, será utilizado a carga horária exercida por cada trabalhador.

§ **Terceiro**: Fica autorizado, independente do consentimento do trabalhador, o desconto da totalidade do banco de horas negativo na folha de pagamento e nas verbas rescisórias.

§ **Quarto**: não haverá a descaracterização da jornada/escala de trabalho estipulada em razão da prática de horas extraordinárias, respeitados o regular pagamento e compensação/banco de horas.

Cláusula 14ª – ADICIONAL NOTURNO

Sem prejuízo das garantias estabelecidas em lei, será concedido Adicional Noturno de 45% sobre a remuneração habitual do empregado, para o trabalho realizado em escala noturna, considerando das 22 horas até as 05 horas.

Cláusula 15ª – CESTA BÁSICA

Concessão pelo Empregador aos colaboradores, de uma cesta básica mensal ou vale cesta ou ticket cesta, sem caráter salarial, que será entregue ou pago até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, devendo o empregado retirá-la na empresa ou onde ela indicar, no prazo de 20 (vinte) dias. O benefício da presente cláusula será concedido de forma gratuita. A cesta básica a que se refere esta cláusula conterà a seguinte composição:

- 10 quilos de arroz
- 03 quilos de feijão
- 03 latas de óleo de soja



- 1/2 quilo de café torrado e moído
- 05 quilos de açúcar
- 1/2 quilo de farinha de mandioca
- 01 quilo de macarrão
- 01 quilo de farinha de trigo
- 02 latas de 140 grs. de extrato de tomate
- 01 quilo de sal refinado
- 1/2 quilo de milho
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito doce
- 01 pacote de 200 grs. de biscoito salgado
- 02 latas de leite em pó de 400 grs

§ **Primeiro** - Durante a vigência do presente Acordo Coletivo 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.

§ **Segundo** - O benefício da cesta básica é extensivo aos trabalhadores afastados por um período de 90 dias. Em situações críticas poderá se abrir discussão na extensão do prazo, juntamente com acompanhamento do Sindicato profissional.

§ **Terceiro** – O empregador **ficará obrigado a conceder aos trabalhadores o benefício de alimentação**, podendo optar, a seu exclusivo critério, pelo fornecimento **de cesta básica in natura ou de vale-alimentação/ticket cesta/cartão alimentação**, no valor de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais) vamos já reajustado.

Cláusula 16ª – VALE-TRANSPORTE

Os empregadores concederão aos seus empregados vale transporte, na forma da lei.

Cláusula 17ª – AUXÍLIO-FUNERAL

A assistência funeral é concedida ao colaborador (exceto estagiário) e estendida aos dependentes legais (cônjuge e filhos até 24 anos). O valor atualmente é de R\$ 5.000,00 e pode ser solicitada de imediato com a Seguros Unimed através do telefone 0800 055 5430, ou o pagamento através de reembolso.

Cláusula 18ª – BERÇÁRIO-CRECHE

Os empregadores concederão aos filhos das empregadas mães que comprovarem a guarda judicial dos filhos, com idade de até 05 anos, berçário e creche nas imediações do estabelecimento, mediante serviço próprio ou por meio de convênios com entidades privadas.

Parágrafo Único - O benefício berçário-creche poderá ser substituído por vale-creche no valor de 20% (vinte por cento) de um salário mínimo da categoria por mês e por filho.

Cláusula 19ª – 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 normativo.

Parágrafo Único - Na hipótese do valor acima sofrer defasagem com referência ao salário mínimo nacional, deverá sempre ser aplicado o maior valor.

Cláusula 20ª – PLANTÃO À DISTÂNCIA



As empresas remunerarão os funcionários que estiverem de sobreaviso (plantão à distância), com adicional de 15% (quinze por cento) sobre a hora “em disponibilidade” e 100% (cem por cento) sobre a hora normal efetivamente trabalhada.

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

Cláusula 21ª 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 deste acordo coletivo, os associados ao Sindicato por intermédio de outro vínculo empregatício deverão comprovar tal condição a cada 03 meses ao setor de RH.

Cláusula 22ª COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL

A empresa descontará de seus empregados não-associados a entidade sindical profissional, representados por este sindicato, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no valor total de R\$ 100,00 (cem reais). O valor será dividido em duas parcelas iguais de R\$ 50,00 (cinquenta reais), com vencimento nos meses de julho e agosto de 2026. O repasse será feito via boletos bancários emitidos pelo sindicato. O pagamento de cada parcela deverá ocorrer até o dia 10 dos meses em referência. Após essas datas haverá penalidades, conforme esta norma coletiva.

§ **Primeiro** – Relação dos empregados. Até junho de 2026, a empresa enviará ao sindicato profissional a lista dos empregados abrangidos a ela vinculados.

§ **Segundo** – Direito de oposição. O empregado poderá se opor ao desconto em até 10 (dez) dias corridos após a assinatura do acordo coletivo, mediante carta manuscrita individual, contendo:

Nome completo e CPF;

Endereço completo;

Empresa onde trabalha e Cnpj.

Telefone e e-mail.

§ **Terceiro** - A carta de oposição deverá ser entregue pessoalmente na sede do sindicato, com protocolo (vedado e entrega por terceiros e o envio coletivo), ou via correios com AR. O sindicato informará a empresa em tempo hábil, os nomes dos que apresentarem a oposição, para que não sofram o desconto.

§ **Quarto** - Garantia de Liberdade de Manifestação. É garantida aos trabalhadores, total liberdade para contribuir ou não com a Cota de Participação Negocial, sendo proibida qualquer forma de coação, ameaça ou interferência por parte da empresa ou terceiros. Qualquer tentativa de impedir ou constranger esse direito será considerada prática antissindical, sujeita às sanções legais, conforme artigo 8º da Constituição Federal e normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

CONTRATO DE TRABALHO ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Cláusula 23ª – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Os empregadores ficam obrigados a promover as anotações na Carteira Profissional do cargo efetivamente exercida pelo empregado.

Cláusula 24ª – 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 25ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

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.

Cláusula 26ª – AVISO PRÉVIO

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

§ **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.

§ **Segundo** - O empregado demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego.

§ **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.

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

Cláusula 27ª – 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 quando for carteira física, de forma digital essa cláusula não se aplicará.

Cláusula 28ª – CURSOS PROFISSIONALIZANTES

Os empregadores custearão cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, no mínimo de um curso anual para cada empregado, dentro de suas possibilidades, realizado em entendimento com a entidade sindical representativa dos seus empregados.

Cláusula 29ª – 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, por via impressa ou email.

Cláusula 30ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E READMISSÃO

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

RELAÇÕES DE TRABALHO CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

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

Cláusula 32ª – 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 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 33ª – 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 o 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 (DRS) 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 34ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido emprego e salários ao empregado que possua mais de um ano de contrato de trabalho e a menos de dois anos, ou 24 (vinte e quatro) meses, da aposentadoria proporcional, integral, ou especial, desde que haja comunicação por escrito ao empregador.

§ **Primeiro** – Se o empregado contar com 5 (cinco) anos ou mais de serviços prestados à mesma empresa, a estabilidade será de 36 (trinta e seis) meses.

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

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

Cláusula 35ª – VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS

A empresa manterá, no local de trabalho, na forma e condições estabelecidas na NR-32, vestiários e refeitórios.

Cláusula 36ª – DESIGUALDADES 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.

JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E SIMILARES

Cláusula 37ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com 2 folgas (duas folgas) mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador.

Parágrafo Único - 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. Não haverá trabalho em domingos e feriados, admitindo-se, contudo, desde que haja folga compensatória ou pagamento de hora extra.



Cláusula 38ª – AMAMENTAÇÃO

Fica assegurado às trabalhadoras e pais homo afetivos que realizaram adoção, 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 Único - Para cumprimento do período de amamentação descrito na presente cláusula, 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) mais cedo

Clausula 39ª – CONTROLE DE PONTO

É obrigatório o controle de ponto seja qual for o numero de empregados. A marcação de ponto poderá ser feita por meio mecanico, similar ou livro de ponto, podendo o horário de refeição ser anotado ou não, a critério do empregados.

Cláusula 40ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregados poderão ausentar-se do trabalho sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

- a) Por 05 (cinco) dias uteis, em virtude de morte de filho, cônjuge, companheiro e companheira.
- b) Por 3 (tres) dias uteis, em virtude de morte de padrasto, madrasta.
- c) Por 02 (dois) dias no falecimento de sogro ou sogra;
- d) Por 05 (cinco) dias uteis, em virtude de casamento;
- e) Por até duas vezes no ano para acompanhar filhos de até 18 (dezoito) anos de idade em consultas médicas e/ou odontológicas ou internações, mediante apresentação de comprovante. Quando casal trabalhar no mesmo empregador, o beneficio se aplicara apenas a um dos cônjuges.

Cláusula 41ª – FERIADO DA CATEGORIA

Será considerado feriado para todos associados deste sindicato, inscritos no Quadro associativo desta entidade sindical até a data de 30 de abril de 2026, e que prestarem serviços no dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde", na base territorial do Sindicato Profissional convenente.

§ 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 cientificada ao trabalhador.

§ Segundo - A compensação prevista no § acima observará escala prévia elaborada pela administração da empresa, que deverá ser efetivada até 31 de outubro do ano do feriado.

§ Terceiro - 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 neste instrumento coletivo de trabalho, admitindo- se, também, a hipótese de compensação de horas.

Cláusula 42ª – 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 43ª – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

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, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

Cláusula 44ª – 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, sendo que o seu pagamento e do terço constitucional será efetuado antes de seu início.

§ **Primeiro** - Na jornada de trabalho 12x36 o início das férias não poderão coincidir com dias de descanso do trabalhador.

§ **Segundo** – Em casos de início de férias fora da data estabelecida acima abre-se discussão sobre as necessidades, juntamente com o sindicato profissional.

Cláusula 45ª – LICENÇA ADOÇÃO

Os empregados terão direito à licença adoção legal de crianças, na forma da Lei nº 10.421/2002.

Cláusula 46ª – LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos empregados, após o nascimento ou adoção de filho(a), a licença no formato da legislação vigente.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Cláusula 47ª – 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.

§ **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.

§ **Segundo** - A orientação do uso adequado dos EPIs e sua fiscalização são de responsabilidade do empregador.

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

§ **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.

§ **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,

Cláusula 48ª – 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 49ª – 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, necessariamente, com a participação do Sindicato Profissional em todo o seu processo.

Cláusula 50ª – EXAMES

Exames médicos de admissão e dispensa serão custeados pelos empregadores, na forma da lei.

§ **Primeiro** - Cabe aos empregadores renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

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

Cláusula 51ª – 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 e odontológicos apresentados por seus empregados, no prazo de 48 horas da emissão do mesmo, salvo quando houver fundado receio de invalidez, podendo o mesmo ser entregue por meios eletrônicos em arquivo tipo PDF.

Cláusula 52ª – DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA

O Dirigente Sindical da 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 53ª – DELEGADO SINDICAL

Será assegurado o reconhecimento do Delegado Sindical no âmbito da empresa, sendo este indicado pelos trabalhadores em votação realizada em assembleia. O respectivo mandato com estabilidade, será nos moldes dos membros da CIPA.

Cláusula 54ª – QUADRO DE AVISOS

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

Cláusula 55ª – FERIADOS

Trabalho em Feriados na Escala 12x36: O(a) empregado(a) submetido(a) ao regime de jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) que vier a prestar serviços em dia de feriado fará jus à correspondente folga compensatória, cujo descanso deverá ocorrer em até 90 dias após o feriado trabalhado.

Paragrafo Unico - Caso a folga compensatória não seja concedida dentro do referido período, o dia de trabalho realizado em feriado será remunerado como hora extra, com o respectivo adicional legal ou convencional aplicável.



Cláusula 56ª – BANCO DE HORAS

Firmam o presente, e com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal; no artigo 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação que lhe foi dada pelas Leis nº 9.601/98 e 13.467/2017, pelo qual instituem o Banco de Horas, que será regido pelo SISTEMA DE DÉBITO E CRÉDITO, conforme condições a seguir declinadas e a vigorar a partir da data da assinatura deste.

I -. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do colaborador.

As partes consideram horas excedentes ou CRÉDITO as horas trabalhadas além da jornada de trabalho pactuada em contrato de trabalho, mas, observando-se os limites do artigo 59 da CLT, que prevê a jornada diária máxima de 8 (oito) horas, e 44 (quarente e quatro) horas semanais, salvo quando houver jornadas específicas estabelecidas em acordo coletivo como, por exemplo, a jornada 12x36.

II -. Consideram horas a menor ou DÉBITO a redução da jornada diária, que podem ser geradas por atrasos e faltas justificadas, sem apresentação de atestados ou de justificativas legais.

E, para aplicação e apuração de CRÉDITO ou DÉBITO de Horas, observar-se-á:

As partes estabelecem que, para efeito de aplicação deste acordo, a hora trabalhada corresponderá à uma hora de crédito no sistema de Banco de Horas, que serão compensadas da seguinte forma, observando-se o disposto nos artigos 66 e 71 da CLT, no que couber:

– Quanto ao saldo DEVEDOR:

a – Prorrogação da jornada diária

b – Trabalho em dias de folgas, não infringido os artigos 67 da CLT, que proíbe o trabalho além de 06 dias consecutivos, inclusive para a escala 12x36 nas duas folgas adicionais mensais.

– Quanto ao saldo CREDOR:

a – Com a redução da jornada diária;

b – Mediante folgas adicionais;

c – Através de prorrogação do período de gozo de férias.

d – As horas extras do banco de horas serão compensadas em descanso sem qualquer adicional.

Quando da apuração mensal, no encerramento do período de ponto, que ocorre todo dia 14 de cada mês, o Saldo do Banco de Horas terá o seguinte tratamento:

– Saldo Positivo:

Se o saldo do Banco de Horas for superior a:

- 40 horas para colaboradores de qualquer carga horária mensal, ocorrerá o pagamento das horas excedentes a título de Horas Extras.

Saldo Negativo:

Se o saldo do Banco de Horas for negativo, o mesmo será transferido para o próximo período para poder ser compensado, até a data de quitação.

O encerramento das compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer a cada 06 (seis) meses, sempre no período de 15 de março a 14 de Setembro, e de 15 de Setembro a 14 de Março. Caso não ocorra a compensação do saldo devedor ou credor no encerramento de cada período, será tratado da seguinte forma:



a) **Saldo Positivo:** Na hipótese do Saldo do Banco de Horas de ser positivo, será efetuado o pagamento das respectivas horas, acrescidas do adicional de 100%, na folha de pagamento das competências Março e Setembro, a título de Quitação de Banco de Horas.

Caso ocorra rescisão de contrato do trabalho, o saldo positivo será quitado na rescisão.

b) **Saldo Negativo:** Na hipótese do Saldo do Banco de Horas ser negativo, será efetuado desconto em folha de pagamento das respectivas horas, sem acréscimo ou valorização das horas, na folha de pagamento das competências Março e Setembro.

Caso ocorra rescisão do contrato de trabalho, o saldo negativo das respectivas horas será descontado em rescisão.

Para fins do presente acordo, não serão computadas para os colaboradores de entrada e saída que totalizem até 10 (dez) minutos diários, tão pouco serão computados para fins de “saldo negativo”, o atraso no início das jornadas que totalizem até 10 (dez) minutos diários.

Cláusula 57ª – DO CONVÊNIO MÉDICO

A Empresa oferecerá ao Colaborador assistência médica sob o regime de plano de saúde coletivo empresarial.

§ **Primeiro** – Adesão: A adesão ao benefício é opcional, podendo ser escolhido entre os dois planos que a empresa oferece aos seus colaboradores, devendo ser manifestada por escrito pelo empregado no ato da contratação ou conforme política interna da empresa.

§ **Segundo** – Descontos e Coparticipação: Fica autorizado o desconto mensal em folha de pagamento referente à quota-parte do colaborador, bem como eventuais valores de coparticipação por consultas e exames realizados, conforme tabela vigente da operadora.

§ **Terceiro** – Dependentes: A inclusão de dependentes será permitido após os 90 dias do início da vigência do contrato de trabalho do titular do convênio. Após os 90 dias o colaborador deverá solicitar a inclusão dos dependentes. O plano dos dependentes deve seguir o mesmo plano do titular, observadas as regras da operadora contratada.

§ **Quarto** – Natureza do Benefício: A assistência médica concedida não possui natureza salarial e não se incorpora à remuneração para qualquer efeito legal (conforme Art. 458, § 2º, inciso IV da CLT).

Cláusula 58ª - DO SEGURO DE VIDA

A Unimed Sorocaba manterá um seguro de vida para todos os seus colaboradores (exceto estagiários), com cobertura para Morte, Indenização Especial por Morte Acidental e Invalidez Total ou Parcial por Acidente.

Cobertura por morte do colaborador: 12x salário base

Invalidez Total: 100% do capital do segurado ou parcial por acidente

Indenização especial por morte acidental

Limite de idade: 70 anos

Cláusula 59ª - DA CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

O Colaborador compromete-se a realizar todos os cursos, treinamentos, reciclagens e capacitações exigidos pela Unimed, sejam eles voltados à conformidade (compliance), segurança da informação, atendimento, procedimentos operacionais ou normas técnicas de saúde.

§ **Primeiro** - Os referidos cursos poderão ser ministrados nas modalidades presencial ou à distância (EAD), devendo o(a) Colaborador(a) cumprir rigorosamente os prazos e cronogramas estabelecidos pela instituição.

§ **Segundo** - O descumprimento injustificado da participação nos treinamentos quando obrigatórios ou



a não obtenção da certificação exigida dentro do prazo estipulado poderá ser caracterizado como ato de indisciplina, sujeitando o(a) Colaborador(A) às sanções disciplinares previstas na legislação vigente (Art. 482 da CLT) e também a não contemplação da participação de lucro (PLR).

§ **Terceiro** - A Empregadora fornecerá os meios e o tempo necessário dentro da jornada de trabalho para a realização das atividades de capacitação, salvo ajuste prévio em contrário entre as partes.

Milton Carlos Sanches
Presidente Sinsaúde Sorocaba

Sérgio Rachkorsky
Diretor Superintendente Unimed Sorocaba

Sorocaba, 11 de Março de 2026