

SINDHESUL

Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96

OFÍCIO-RESPOSTA

2023/2024

Campo Grande ,02 de Abril de 2024

Ao
Ilmo. Sr.
Lázaro Santana- Presidente do Siems.
Ilma. Sra. Helena Delgado -vice presidente do Siems.

Assunto: Contra proposta inicial para celebração de CCT de 2024-2025 e implementação do piso salarial da Enfermagem consoante decisão proferida nos autos dos ED- ADIN 7222.

Prezados,

Valemo-nos da presente para expressar quão produtivo foram as reuniões para que puséssemos estabelecer o nosso canal de negociação para celebração da CCT 2023-2024. Por outro lado, acreditamos que todos estaremos envidando esforços ,a fim de restabelecer o diálogo e aproximação das nossas categorias , o Siems e o Sindhesul, e é com esse espírito que nos dirigimos a Vossas Senhorias.

Em atenção e após nos debruçarmos acerca da proposta para as negociações salariais da data base de maio para o período de 2024-2025, após várias reuniões com a nossa categoria, inclusive uma última no dia 28.04.2024, observamos a necessidade de esclarecer alguns pontos cruciais, a fim de ponderar as reivindicações propostas.

Reajuste Salarial

Recebemos com a devida atenção a proposta de reajuste salarial apresentada por Vossas



**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

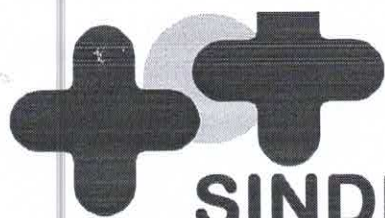
Senhorias e, após uma análise jurídica e econômica rigorosa, apresentamos nossa resposta formal a seguir, pautada na legislação vigente, princípios constitucionais, precedentes financeiros e judiciais.

A proposta de reajuste salarial EQUIVALENTE A 5.56%(CINCO VIRGULA CINQUENTA E SEIS POR CENTO) E MAIS 10% sobre benefícios, embora respeitemos a intenção de promover o bem-estar dos trabalhadores, não se mostra compatível com os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, insculpidos no artigo 5º da Constituição Federal. A legislação trabalhista, especificamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não prescreve um percentual fixo para reajustes salariais, delegando tal matéria à negociação coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XXVI da CF/88.

Nossa proposta de reajuste, É DE NÃO CONCESSÃO DE NENHUM ÍNDICE, ANCORADO em INPC, IPCA e outros, para os salários e benefícios de Vale Alimentação e Refeição, pois há a necessidade de implementação do piso salarial, de acordo com decisão proferida em Embargos de Declarações (9) proferida pelo STF, na Adin 7222, que até o momento ainda não existe decisão de mérito.

Por isso, acreditamos que em consonância com os princípios de equidade e justiça, e assegura que os salários se mantenham alinhados às variações econômicas, nos preservam de qualquer desligamento por questões financeiras, necessitamos de após os debates dos valores dos salários dos Enfermeiros, auxiliares e técnicos de enfermagem, com a soma dos abonos concedidos em número de tres, e mais as remunerações que não são variáveis, estaríamos está dentro dos reajustes aplicados em todos os anos anteriores, respeitando inclusive todos os índices econômicos de inflação do IPCA (mensurado nos últimos 12 meses) que é o que vem sendo adotado para as negociações, segundo informações, tendo em vista alinhamentos financeiros entre receita e despesas ente todas as categorias existentes nas entidades associadas ao nosso sindicato patronal.

Pois acreditamos que além de preservarem o poder aquisitivo dos trabalhadores, conforme preconizado pelo artigo 7º, inciso IV da CF/88, estaria dentro dos parâmetros atuais negociados. Não obstante, é imperioso destacar que os acordos e convenções coletivas anteriores celebrados entre o Siems e Sindhesul, foram pautados pela boa-fé e pelo equilíbrio nas relações de trabalho, onde nunca tivemos problemas pelo fiel cumprimento do que está pactuado. A manutenção desse equilíbrio é fundamental para assegurar a continuidade operacional da empresa e a preservação dos empregos, em estrita observância ao princípio da função social da propriedade e da empresa, consagrados nos artigos 170 e 173 da CF/88.



SINDHESUL

**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

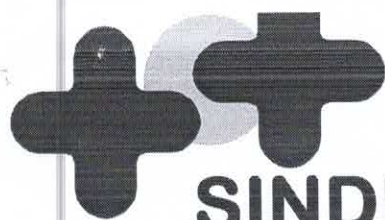
Ao final, cumpre-nos ressaltar que a saúde financeira e operacional da empresa é um bem jurídico tutelado e essencial para garantir os direitos dos trabalhadores. A proposta do sindicato, se aceita, poderia comprometer esse equilíbrio delicado, com repercussões negativas para todos os envolvidos, em desacordo com os princípios da eficiência e da proteção ao emprego. Depreende-se também, que nossos projetos, ao contrário do que fora exposto nas reuniões de mediação, não são financiados pelo poder público, empresas estatais ou governamentais, por meio de Leis de Incentivos, com excessão dos hospitais filantrópicos, que estão recebendo recursos do governo Federal, os hospitais privados, sustentamos a independência funcional com 100% dos projetos de iniciativa privada, onde enfrentamos a sazonalidade do mercado, que é instável e imprevisível.

Assim sendo, apresentamos proposta para iniciarmos a implementação e regionalização de nosso piso estadual das categorias que representamos (técnicos, auxiliares, e enfermeiro), segundo as condições financeiras dos nossos associados privados, já que os filantrópicos os mesmos dependem de repasses do governo federal, e responsabilidades dos mesmos estão ligadas aos repasses, por isso por ora, não temos como aceitar a cláusula de reajuste salarial para as entidades filantrópicas, bem como aos hospitais privados que recebem até sessenta por cento do SUS, apenas para os privados cem por cento:

Que é a seguinte:

AUXILIAR DE ENFERMAGEM

- Aumento imediato para R\$ 1.512.00 (Carga horária de 220 horas);
- Aumento após 90 dias para R\$ 1.900.00 (Carga horária de 220 horas);
- Salário proporcional sempre vinculado a carga horaria praticada pelo colaborador;
- O valor citado é referente a Remuneração Global conforme STF (já incluso insalubridade, assiduidade, Cesta básica, abonos, auxilio creche, adicional de tempo de casa, etc);
- Retirada da folga mensal;
- Excluído Hora Extra e Adicional Noturno.



SINDHESUL

**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

TECNICO DE ENFERMAGEM:

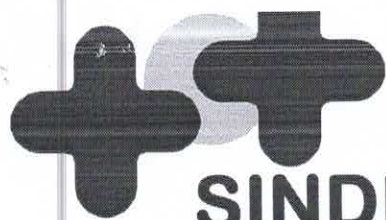
- Aumento imediato para R\$ 1.900 (Carga horária de 220 horas);
- Aumento após 90 dias para R\$ 2.500 (Carga horária de 220 horas);
- Salário proporcional sempre vinculado a carga horaria praticada pelo colaborador;
- O valor citado é referente a Remuneração Global conforme STF (já incluso insalubridade, assiduidade, Cesta básica, abonos, auxilio creche, adicional de tempo de casa, etc);
- Retirada da folga mensal;
- Excluido Hora Extra e Adicional Nortuno.

ENFERMEIRO(A)

- Aumento imediato para R\$ 2.800 (Carga horária de 220 horas);
- Aumento após 90 dias para R\$ 3.600 (Carga horária de 220 horas);
- Salário proporcional sempre vinculado a carga horaria praticada pelo colaborador;
- O valor citado é referente a Remuneração Global conforme STF (já incluso insalubridade, assiduidade, Cesta básica, abonos, auxilio creche, adicional de tempo de casa, etc);
- Retirada da folga mensal;
- Excluido Hora Extra e Adicional Noturno.

Assim sendo manifestamos a nossa discordância em relação a cláusula terceira que trata do reajuste salarial para as entidades que atendem sessenta por cento do SUS, e ainda para as entidades privadas. Como da mesma forma a proposta da cláusula de reajuste salarial para as entidades privadas, e as que atendem sessenta por cento do SUS, pois estão em dissonância com o julgamento dos ED. proferido pelo STF, sendo necessária a discussão exaustiva acerca do referido reajuste salarial e implementação do piso salarial da forma como ali avençada, pois refoge como já falamos das decisões nos Embargos e da Cartilha e repasses da União as entidades filantrópicas.

Concordamos com as cláusulas, quarta, quinta, sexta, e discordamos nos percentuais da cláusula sétima e demais parágrafos, sobre as horas extras, onde vimos que ocorreu



SINDHESUL

**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

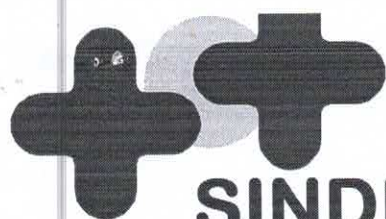
retrocesso, no que tange as horas extras após as duas horas, que na realidade havíamos acordado em 75% e não 100% , percentual esse apenas para os feriados laborados e não para horas extras , pois a nossa Carta Magna prevê percentual de apenas 50%. Concordamos com a oitava, nona, décima, décima primeira, décima segunda, décima quarta, décima quinta, décima sexta, décima sétima, décima oitava, décima nona, vigésima, vigésima primeira, vigésima segunda, discordando da cláusula vigésima terceira-jornada de trabalho, pois fere a decisão do Egrégio STF(folgas-além das normais-12x36,oito horas e 6x18), no que tange ao labor de quarenta e quatro horas semanais , ou pagamento com proporcionalidade de jornada.(devendo referida cláusula e seus parágrafos, ser objeto de ampla discussão)diante da decisão do Egrégio STF, vigésima quinta não tem, vigésima sexta,vigésima sétima, vigésima oitava,vigésima nona,trigésima, trigésima primeira, trigésima segunda, trigésima terceira, trigésima quarta,trigésima quinta ,trigésima sexta, trigésima sétima, trigésima oitava, trigésima nona, quadragésima,quadragésima primeira, quadragésima segunda, quadragésima terceira – não concordamos com a cláusula devendo ser discutida amplamente, diante da falta e necessidade de complementação de forma clara, item a item e de acordo com as possibilidades de cada entidade. Quadragésima -concordamos.

Em assim sendo , propomos o índice de 50% para todas as horas extras excedentes da jornada de trabalho, não renovando o percentual de 75% ;de acordo com a nossa Carta Magna em vigor em seu artigo

Alteração na Cláusula de Auxílio Creche(cláusula décima terceira)

Quanto à proposta de revisão da cláusula de auxílio creche, ressaltamos que estamos profundamente comprometidos com o bem-estar de nossos colaboradores e suas famílias, e por esse motivo, cada proposta é considerada com seriedade e atenção,sendo que a proposta em questão será de R\$ 95.00 (noventa e cinco reais) , sendo isentos dos descontos de encargos , ou recolhimentos para os pais com filhos de até cinco anos e onze meses , consoante recente decisão judicial.

Após uma análise criteriosa, gostaríamos de comunicar que como já dissemos consoante a estamos com o reajuste para o ano de 2024, no valor de R\$95.00 (noventa e cinco reais), visto que os reajustes salariais e outras vantagens constantes do rol de benefícios para os nossos funcionários já ultrapassam os praticados por empresas do mesmo ramo no mercado, como todas as empresas do ramo , estamos assoberbados e enfrentamos muitos problemas economicos face a instabilidade que reina no nosso País, pois existe ameaça de aumento de recolhimento de



SINDHESUL

**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

impostos , em especial as tarifas e outros, sem contar com a ameaça de retirada de desoneração dos recolhimentos de impostos.

Algumas empresas associadas, além da folha de pagamento oferecem benefícios concedidos, a saber :

Plano de Saúde.

Seguro de Vida;

Vale Refeição;

Vale Alimentação;

Vale Transporte;

Auxílio Creche ;

Adicional de tempo de casa,

Abono assiduidade e outros.;

Licença maternidade estendida a 180 dias, sendo que a luz do Art. 392 da CLT o prazo é de 120 dias;

Licença paternidade , o que por si só justifica nossas ponderações , das propostas acerca da implementação do piso salarial e não reajuste na data base da categoria período de 2024-2025.

Assim temos que é impossível continuarmos com a concessão das folgas , além das normais das jornadas de 12x36, oito horas e seis por dezoito., face a decisão recente do Egrégio STF e ainda as diferenças para implementação do piso salarial de acordo com a nossa realidade regional.

Redução da Jornada de Trabalho em relação as folgas além das normais das jornadas de 12x36 e 6x18 e 8 horas.

Quanto à proposta de redução da jornada de trabalho, compreendemos e valorizamos a intenção do sindicato de promover a qualidade de vida dos nossos colaboradores. Todavia, após análise adequada, mantemos nossas reservas, agora reforçadas por outros aspectos cruciais que gostaríamos de destacar, em respeito ao trabalho desenvolvido por Vossas Senhorias, contudo a continuidade de tais folgas , além das normais implicará em aumento de contingente, aumento de despesas financeiras e outros aspectos das quais os senhores já possuem conhecimento.

Além disso, e ainda em respeito ao zelo profissional de Vossas Senhorias, a jornada por lei , é de 44 horas previsto na CLT . As concessões anteriores foram em decorrência da COVID, concessão esta que foi feita para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos



**Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96**

colaboradores, demonstrando nosso compromisso contínuo com o bem-estar de nossa equipe.

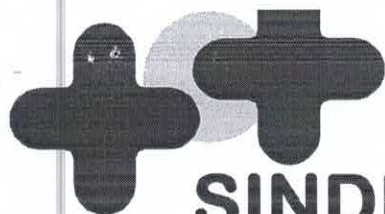
A proposta de continuidade dessa redução, ou continuidade dessas folgas, vão e estão em desacordo com o julgamento proferido pelo STF, como já discorremos acima, portanto, não leva em consideração as medidas já em vigor e os impactos laborais, certamente prejudiciais aos filiados e aos demais colaboradores. Estas não apenas atendem, mas excedem as exigências legais, proporcionando benefícios tangíveis e diretos aos nossos colaboradores.

Outro aspecto crucial é a necessidade de atender às demandas durante o horário comercial. Os filiados, servem a uma coletividade e, como tal, deve estar operacional e acessível durante horas específicas para atender eficazmente às necessidades e expectativas de nossos pacientes e parceiros.

Finalmente, temos que a flexibilidade proposta é, sem dúvida, um componente vital para a inovação e a produtividade. No entanto, deve ser equilibrada com a necessidade de manter a integridade operacional, os prazos e a eficiência dos atendimentos aos pacientes e ainda se evitar demissões, redução de vagas nos hospitais e outros. A proposta de redução da jornada de trabalho e a introdução de uma escala de revezamento precisam ser avaliadas à luz dessas considerações pragmáticas.

Cumpre-nos anotar que legislação trabalhista brasileira, ancorada na CLT, prescreve uma jornada de trabalho de 44 horas semanais inclusive o julgamento do STF nos Embargos de Declaração da ADIN 7222. A proposta de CONTINUIDADE dessas folgas implica em redução de jornada, que obviamente está na contra mão da decisão acima citada, folgas essas que sendo aplicadas, não apenas desvia-se desta norma estabelecida, mas também acarretará implicações substanciais para a produtividade e atendimento a contento dos pacientes, além de aumento de gastos financeiros e impostos.

Assim sendo, temos que a viabilidade econômica da empresa é um pilar fundamental para garantir não apenas a continuidade dos empregos existentes, mas também a criação de novas oportunidades de emprego e crescimento profissional e melhorias no ambiente hospitalar. A gestão responsável e prudente dos recursos financeiros é, portanto, de interesse direto para os colaboradores, de sorte que não podemos adotar essa proposta nesse momento, bem como as demais que foram objeto de não aceitação.



SINDHESUL

Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do
Estado de Mato Grosso do Sul – CNPJ: 15.555.329/0001-96

Atenciosamente

ENIER GUERREIRO DA FONSECA

VICE PRESIDENTE DO SINDHESUL

ROSELY COELHO SCANDOLA –

ASSESSORA JURÍDICA. DO SINDHESUL