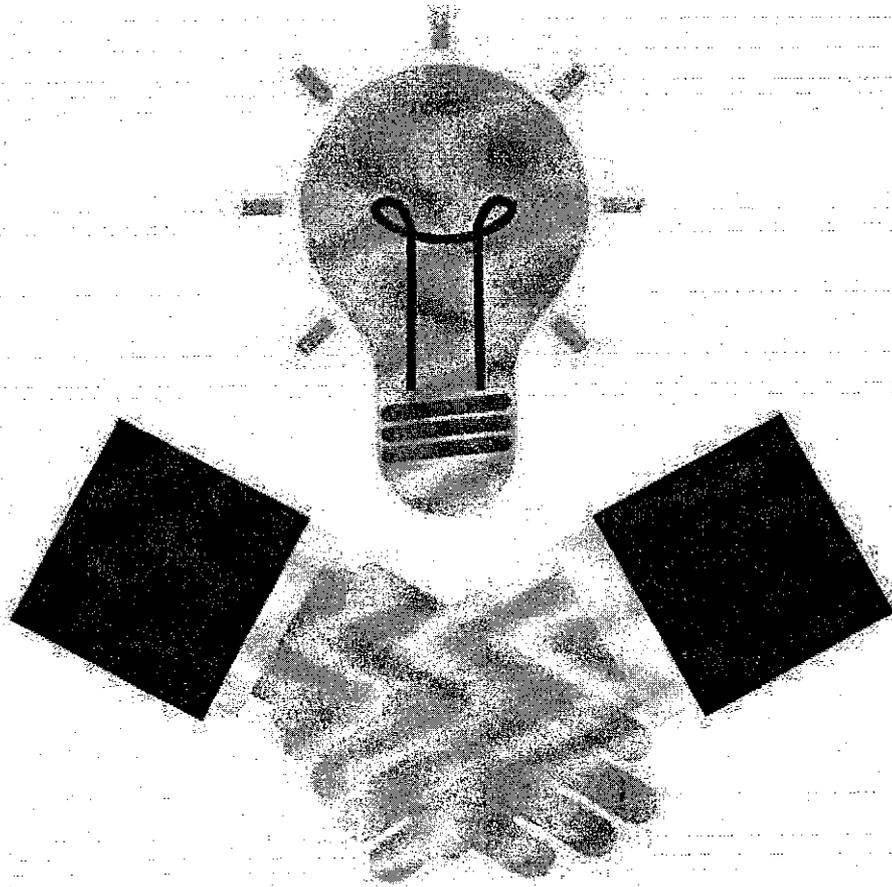




ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2024



SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO
BURITAMA/SP.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

SUSCITANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, entidade sindical profissional, inscrita no CNPJ. nº 46.862.926/0001-97, com sede na cidade de São José do Rio Preto-SP, na Rua Imperial, nº 843 – Vila Imperial – CEP. 15015-610, por seu Presidente infra-assinado, Sr. REINALDO DALUR DE SOUZA, inscrito no CPF. nº 262.435.388-77, assistido por seu advogado Dr. JONAS OLLER, OAB/SP. 290.266, conforme instrumento de procuração anexo;

SUSCITADO: SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ. nº 44.435.451/0001-27, estabelecida na Rua Guilherme Guerbias, nº 353 – Centro, na cidade de Buritama-SP – CEP. 15.290-000, por seu representante legal infra-assinado, Sr. **Aparecido Narcizo**, inscrito no CPF. 923.058.818-00.

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para 1º/05/2023 a 30/04/2024, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Objetivando a preservação do emprego, da renda, de benefícios conquistados em negociações anteriores e da atividade essencial desenvolvida pela EMPRESA, fica estabelecido o reajuste salarial no percentual de **6,83%** (seis vírgula oitenta e três por cento), da seguinte forma:

- a) **3,83%** (três vírgula oitenta e três por cento) a partir 1º de maio de 2023, a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2023;
- b) **3,00%** (três inteiros por cento) a partir de 1º de agosto 2023, a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2023, sem incidência retroativa e sem sobreposição de percentuais.



Parágrafo Primeiro: Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, nos termos da Instrução Normativa nº 01 do C. TST.

Parágrafo Segundo: As eventuais diferenças salariais oriundas do presente Acordo Coletivo, deverão ser pagas, sem multa ou acréscimo, por ocasião do pagamento do salário imediatamente posterior à assinatura do presente acordo.

Cláusula 2ª – PISOS SALARIAIS

A partir do **1º de maio de 2023**, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)	R\$ 1.550,00
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.553,06
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.770,78
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 1.852,53

3

A partir do **1º de agosto de 2023**, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)	R\$ 1.550,00
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.599,65
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.823,90
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 1.908,11



Parágrafo Primeiro: Sobre os pisos salariais não haverá incidência do reajuste previsto na Cláusula 1ª do presente Acordo.

Parágrafo Segundo: Os salários que após reajustados, conforme disposto na cláusula 1ª, resultem em importância inferior ao piso salarial vigente nesta cláusula, deverão a estes ser equiparados.

Parágrafo Terceiro: Para as categorias de “APOIO” e “ADMINISTRAÇÃO”, havendo reajuste do salário mínimo nacional ou do estado de São Paulo e, se resultar em valor superior aos aqui previstos, o de maior valor passará à ser adotado pela empresa, por ser mais benéfico ao trabalhador.

Parágrafo Quarto: Em caso de retomada do piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras previstos na Lei nº 14.434 de 04.08.2022, as partes, em até 30 dias, deverão promover a adequação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o que não desobriga a empresa do cumprimento da referida Lei na forma em que decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222 MC / DF, ou por legislação superveniente.

Cláusula 3ª – ANUÊNIO

4

A partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho revisada e datada de 21 de agosto de 1998, finda-se a concessão do adicional por tempo de serviço ou anuênio, que será mantido, no entanto, no valor que estiver sendo pago pela empresa, exclusivamente aos empregados que já percebiam o benefício.

Cláusula 4ª – COMPENSAÇÃO SALARIAL

Em decorrência do reajuste previsto na Cláusula Primeira, não serão compensadas as antecipações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoções, transferências, equiparação salarial.

Cláusula 5ª – ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados que laboram em jornada noturna, compreendida entre 22:00 horas de um dia às 07:00 horas do seguinte, pagamento de adicional noturno em 40% (quarenta por cento) sobre o valor das horas diurnas, observando-se os parâmetros do artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.



Cláusula 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Adicional de 100% (cem por cento) para as horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado aos empregadores a utilização do sistema de banco de horas, com assistência do Sindicato da categoria profissional, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado em descanso em outro dia, e em data pré-escalada com a administração, no prazo de até um ano ao fato gerador.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão de 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 efetivo pagamento.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado tenha horas em débito para com o empregador, estas poderão ser lançadas no sistema de compensação de horas, para compensação no mesmo prazo mencionado no parágrafo primeiro. Não sendo possível a compensação no prazo estipulado, o respectivo desconto será efetuado no holerite de pagamento.

5

Cláusula 7ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Consoante disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, fica assegurada a concessão do adicional de insalubridade aos empregados em exercício de trabalho em condições insalubres representados pelo Sindicato Suscitante, desde que constatados por laudo pericial técnico e nos termos da legislação vigente, **com base de cálculo no salário mínimo nacional**, ou na forma da lei que vier a regulamentar a matéria, se mais benéfica ao trabalhador.

Cláusula 8ª – GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

Sendo idêntica a função e trabalho de igual valor, o empregado admitido deverá receber salário igual ao menor salário percebido pelo paradigma na função, sem considerar as vantagens pessoais e sem distinção de sexo, nacionalidade e idade.



Cláusula 9ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

O empregado chamado a substituir outro de salário superior, terá garantido o salário igual ao do substituído enquanto durar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais, desde que seja em período superior a 30 (trinta) dias.

Cláusula 10ª – DAS FÉRIAS – PAGAMENTO E FRUIÇÃO

A época da concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de até 30 (trinta) dias, observando-se o disposto no artigo 135 da CLT.

Parágrafo Primeiro: O pagamento das férias terá como base a remuneração bruta do empregado, sobre a qual terá o acréscimo de 1/3 (um terço), previsto na Constituição Federal e ainda ser paga no máximo até dois dias úteis antes do início do gozo.

Parágrafo Segundo: É vedado o início das férias, coletivas ou individuais, no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, bem como no intervalo de 36 (trinta e seis) horas após a saída do plantão e as ausências legais. Exceção se os empregados que laboram em regime de escala de revezamento, quando sua escala recair nestes dias.

Cláusula 11ª – CORREÇÃO DE ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento de salário, a empresa obriga-se a efetuar a correção no prazo máximo de 4 (quatro) dias úteis, a contar da data da solicitação por parte do empregado.

Cláusula 12ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE E PIS

a) A empresa que utilizar a forma de pagamento de salários mediante cheques deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidam com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.



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

Cláusula 13ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

CONSIDERANDO que a contribuição assistencial é destinada a remunerar atividades que o sindicato pratica em assistência ao empregado, inclusive as negociações coletivas;

CONSIDERANDO que a contribuição assistencial está prevista no art. 513, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e está em conformidade com o espírito da Lei 13.467/17 que estabeleceu o primado do negociado sobre o legislado, e com as Notas Técnica nº 2 de outubro de 2018 MPT e nº 3 de março de 2019 MPT, assim como com o Enunciado nº 24 do MPT;

A empresa se obriga a descontar em folha de pagamento de todos os seus empregados beneficiários da presente norma coletiva e integrantes da categoria profissional, a contribuição assistencial, decidida em assembleia geral da categoria representada, equivalente a 0,5% (meio por cento) e que terá como base de cálculo o salário base.

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial é devida independentemente da sindicalização do empregado, na forma deliberada em Assembleia pelos trabalhadores, órgão máximo de deliberação sindical, onde inclusive foram autorizados os descontos na folha de pagamento e pela garantia do direito de oposição.

Parágrafo Segundo: O desconto a que se refere o caput desta cláusula será mensal, iniciando-se a partir da competência junho de 2023 e deverão ser repassados até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, pelos meios eletrônicos vigentes ou por boleto físico, sendo que o Sindicato disponibilizará os boletos físicos ou por via digital.

Parágrafo Terceiro: Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, de forma não retroativa.

Parágrafo Quarto: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.



Parágrafo Quinto: Caso seja comprovado que a empresa não efetuou o desconto previsto nesta cláusula durante o tempo da vigência deste instrumento ou de sua prorrogação, responderá às suas expensas pelos recolhimentos perante o sindicato laboral, não podendo reter dos empregados quaisquer valores atrasados.

Parágrafo Sexto: A empresa, em 10 (dez) dias contados do recolhimento, encaminhará ao sindicato da categoria profissional, no endereço eletrônico e-mail erika@sinsaudeeriopreto.org.br a relação dos empregados que sofreram o desconto, na qual será discriminado o salário base de cada um, bem como a relação extraída do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP).

Parágrafo Sétimo: Fica garantido aos empregados o **direito de oposição no prazo de 15 (quinze) dias após a assinatura do Acordo Coletivo.**

Parágrafo Oitavo: O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsaudeeriopreto.org.br/santacasaburitama-2023/>, sendo obrigatória a identificação (nome completo, CPF e e-mail do empregado e razão social da Fundação), cujos dados serão utilizados apenas para uso interno e controle do Sindicato Profissional. Compete ao empregado interessado na oposição encaminhar o protocolo emitido pelo Sindicato Profissional ao departamento de pessoal da empresa, observando-se o prazo e critérios estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Nono: O trabalhador que for sócio do sindicato, pagando regularmente a mensalidade associativa, estará isento de pagamento da contribuição assistencial.

Parágrafo Décimo: Fica vedado a empresa a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar e/ou constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição.

Cláusula 14ª – LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado o afastamento por 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração, quando a empregada(o), casada(o) ou solteira(o), vier a adotar legalmente crianças de até um ano de idade, observando-se o previsto na cláusula 51ª deste instrumento.

Cláusula 15ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO



Readmitido o empregado no prazo de um ano na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência desde que cumprido integralmente o anterior.

Cláusula 16ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, no qual constem a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive os depósitos do FGTS.

Cláusula 17ª – EXTRATO DO FGTS

A empresa fica obrigada a entregar aos seus empregados os extratos do FGTS ou informações por escrito, de acordo com a legislação vigente.

Cláusula 18ª – INDENIZAÇÃO EM CASO DE MORTE DO EMPREGADO

Fica estabelecida a obrigatoriedade, no caso de falecimento do empregado, do pagamento pelo empregador, a título de auxílio funeral, de 1,5 (um e meio) salário nominal e, em caso de morte por acidente de trabalho o equivalente a 3 (três) salários nominais. 9

Parágrafo Único: Fica exonerada da indenização a empresa que conceder o referido auxílio inserido em contrato de seguro de vida, garantido o valor mínimo do *caput* da cláusula.

Cláusula 19ª – ESTABILIDADE APÓS A ALTA DO AUXÍLIO-DOENÇA

Estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após a alta médica aos empregados afastados por motivo de auxílio-doença, desde que o afastamento seja superior a 90 (noventa) dias.

Cláusula 20ª – CONTROLE DE PONTO

É obrigatório controle de ponto que poderá ser mantido por meio de sistema alternativo de controle de jornada de trabalho a saber: a) cartão de ponto manual; b)



folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) dentro outros, seja qual for o número de empregados, excluída as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 21ª – RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as rescisões contratuais de empregados que contarem com mais de 1 (um) ano na empresa, poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de S. J. R. Preto.

Parágrafo Único: Caso a empresa faça a opção por homologar a rescisão perante o Sindicato dos Empregados, será devido o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada homologação realizada.

Cláusula 22ª – DATA DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL – COMUNICADO AO EMPREGADO

A Empresa se compromete a proceder a quitação das verbas rescisórias e a homologação da rescisão, caso venha por esta optar, nos termos da legislação vigente. O não cumprimento implicará em multa que será revertida em favor do empregado nos termos da legislação vigente.

10

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

Cláusula 23ª – ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao menor em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

Parágrafo Primeiro: A garantia do emprego será extensiva aos empregados que estiverem em tiro de guerra.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que, na hipótese de haver coincidência entre o horário de prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do descanso semanal, remuneração e de feriados respectivos em



razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Cláusula 24ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória, incluindo nesse prazo, eventual período de férias, observando-se o previsto na cláusula 51ª deste instrumento.

Cláusula 25ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

- a) Garantia de emprego aos empregados com mais de 2 (dois) anos e menos de 5 (cinco) anos de atividades laborais desenvolvidas na mesma entidade e que estejam a menos de 2 (dois) anos do direito da aposentadoria, por idade ou por tempo de contribuição, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade nos termos do artigo 142, da Lei nº 8.213/91 (tabela de transição).
- b) Garantia de emprego aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de atividades laborais desenvolvidas na mesma entidade e que estejam a menos de 3 (três) anos do direito da aposentadoria, por idade ou por tempo de contribuição, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade nos termos do artigo 142, da Lei nº 8.213/91 (tabela de transição).

11

Parágrafo único: para a obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar à entidade, por escrito, que se encontra em período pré-aposentadoria e comprovar tal condição.

Cláusula 26ª – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica estabelecida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, que esteja matriculado em estabelecimento de ensino, cursando o 1º, 2º ou 3º grau ou profissionalizante, desde que seja notificada a empresa dentro de 30 (trinta) dias contados da data da assinatura do presente ou da matrícula no respectivo curso, cessando-se a garantia ao término do mesmo.

Parágrafo único: O empregador abonará a falta ou horas que o empregado estudante necessitar para prestar exames vestibulares ou exame profissionalizante, desde que seja



comunicado à empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação da participação no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a realização do exame.

Cláusula 27ª – ABONO DE FALTAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais efetivos, no máximo 2 (dois) por empresa, poderão ausentar-se uma vez por mês durante o período necessário para participar de assembleia geral, reuniões, eventos e seminários convocados pelo Sindicato, sem prejuízo do salário.

Cláusula 28ª – PAGAMENTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Considerar-se-á como tempo de serviço sem remuneração, o período de afastamento do empregado para desempenho de mandato sindical efetivo, com os encargos por conta do sindicato profissional.

Cláusula 29ª – DIRIGENTES SINDICAIS E A EMPRESA

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter negociação com o representante da empresa com poderes de decisão, deverá encaminhar ofício com a pauta de reivindicações no prazo mínimo de 20 (vinte) dias de antecedência.

12

Cláusula 30ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

Será concedida estabilidade no emprego aos “cipeiros” (titulares e suplentes), em consonância com a legislação vigente. A empresa se compromete a remeter ao Sindicato Suscitante cópia da ata de posse dos membros da CIPA.

Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

A empresa fornecerá uniformes aos empregados lotados no setor operacional (enfermagem, limpeza, cozinha e lavanderia) excetuando-se o pessoal administrativo, salvo se exigir o uso de uniforme também para os mesmos.

Cláusula 32ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL



Será concedido gratuitamente pela empresa todo o material necessário ao desempenho digno das funções do empregado.

Cláusula 33ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Fica garantida aos empregados, a entrega gratuita dos equipamentos de proteção para o exercício das pertinentes funções, na conformidade da legislação sobre Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.

Cláusula 34ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) Casamento: Por 05 (cinco) dias consecutivos;
- b) Morte: Por 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte de cônjuge, companheiro mediante comprovação, filhos, pai e mãe e irmãos.
- c) Acompanhamento de filho em consulta médica: Por 01 (um) dia por ano, para filhos de até 6 (seis) anos de idade
- d) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em Lei.

Cláusula 35ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Fica estabelecido que a empresa fornecerá carta de apresentação aos seus empregados quando demitidos sem justa causa, a qual deverá ser entregue no ato da quitação das verbas rescisórias.

Cláusula 36ª – MENSALIDADES SINDICAIS

Fica estabelecida a obrigatoriedade de recolhimento das contribuições (mensalidades sindicais) descontadas dos empregados, em favor do sindicato profissional, desde que expressamente autorizado, a ser efetivada nos termos da legislação vigente.

Cláusula 37ª – AVISO PRÉVIO



Fica assegurado ao empregado que contar com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 1 (um) ano de serviço à mesma empresa, a concessão de aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, nos casos de demissão sem justa causa.

Parágrafo Primeiro: Aplicar-se-á a Nova Lei do Aviso Prévio, Lei nº 12.506/2011, quando mais benéfica ao trabalhador, não se cumulando com o benefício aludido no caput da presente cláusula.

Parágrafo Segundo: O Aviso Prévio, conforme Lei nº 12.506 de 11/10/2011 e MTE Nota Técnica nº184/2012 de 07/05/2012, não vigorará em caso de pedido de demissão.

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

Cláusula 38ª – LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo de sua remuneração, observando-se o previsto na cláusula 51ª deste instrumento.

14

Cláusula 39ª – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO

A empresa que mantém em seus quadros de funcionários mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesseis) anos, manterá no local de trabalho, um berçário para criança em idade de amamentação.

Parágrafo primeiro: Quando a empresa não cumprir com as determinações contidas no “caput”, fica garantido o direito a empregada, no tocante ao horário de amamentação, de dois intervalos de 30 (trinta) minutos cada, durante a jornada de trabalho, nos termos do artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo segundo: Os horários dos descansos previstos nesta cláusula deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador, com a opção de unificação dos intervalos conforme legislação vigente, desde que não prejudique os serviços prestados, podendo entrar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo.



Cláusula 40ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE

A empresa manterá, no local de trabalho, creche própria ou convênio creche.

Parágrafo primeiro: A empresa que não atender ao caput desta cláusula concederá auxílio creche a título de reembolso, no importe equivalente a 20% (vinte por cento) do piso da categoria por mês, observado os valores estabelecido na cláusula segunda, às empregadas mães com filhos de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade, bem como aos pais, mas exclusivamente àqueles que comprovarem a guarda judicial da criança até 6 (seis) anos de idade.

Parágrafo segundo: Quando o convênio creche distar do estabelecimento de serviço de saúde mais de 500 (quinhentos) metros, a empresa colocará à disposição da empregada-mãe condução, de ida e volta, para levar as crianças no percurso entidade-creche-entidade. Se não houver a possibilidade de a empresa fornecer o transporte retro aludido, deverá proceder o pagamento do auxílio creche, na forma acima estabelecida.

Parágrafo terceiro: A documentação exigível dos empregados para o recebimento do auxílio creche, será certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação e declaração semestral de próprio punho firmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além do recibo correspondente ao reembolso creche ou da pessoa que cuidar da criança.

15

Cláusula 41ª – ANOTAÇÕES NA CTPS

Fica terminantemente proibida a prestação de serviços, após 48 (quarenta e oito) horas da data de ingresso na empresa, sem o devido registro na CTPS, na forma da lei.

Parágrafo único: A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada em sua carteira de trabalho, de acordo com o C.B.O. – Cadastro Brasileiro de Ocupações.

Cláusula 42ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

Fica estabelecido que a empresa reconhecerá os atestados médicos e odontológicos.

Cláusula 43ª – PROGRAMA DE VACINAÇÃO PREVENTIVA



A empresa deverá fornecer aos trabalhadores em serviços de saúde, gratuitamente, programa de imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B e os estabelecidos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme estabelecido na NR-32.

Cláusula 44ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA, COLO DO ÚTERO E DE PRÓSTATA

A partir dos 40 anos de idade os empregados/empregadas terão direito à dispensa de pelo menos meio dia de trabalho por ano para realização de exames de mamografia, Papanicolau e de próstata, como política para prevenção do câncer e, as empresas que contarem com especialidade no assunto oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de escala de trabalho, os empregados deverão comunicar à entidade empregadora, por escrito, a data da realização dos exames, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Segundo – O direito à dispensa de um dia de trabalho prevista nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que os exames foram realizados nas datas da dispensa, mediante apresentação de atestados médicos, na forma da lei.

16

Cláusula 45ª – ANTECIPAÇÃO SALARIAL EM CASO DE AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio-doença, a empresa se obriga a antecipar, do montante correspondente, o salário base do empregado, limitado ao teto previdenciário, durante os primeiros 60 (sessenta) dias da data do afastamento e desde que a solicitação seja feita pelo trabalhador, por escrito. Esses valores serão compensados, a critério da entidade, após o retorno do empregado ao trabalho.

Cláusula 46ª – FERIADO DA CATEGORIA

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde" instituído pela Lei nº 11.665 de 13 de janeiro de 2.004, resguardada a prestação de serviços, conforme escala prévia elaborada pela empresa, salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia, o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como



extras. Se a empresa não conceder o feriado no dia 12 de maio, deverá fazê-lo até 31/10/2023.

Cláusula 47ª – ASSISTÊNCIA AMBULATORIAL

A empresa, dentro de suas especialidades, concederá a todos os empregados, assistência hospitalar com direito a internação em enfermaria, ressalvadas as entidades que mantenham convênio hospitalar. A assistência hospitalar, ora concedida, será extensiva às esposas e filhos menores (homens até 18 anos e mulheres até 21 anos), enquanto solteiros, facultando-se a participação dos trabalhadores no custeio da assistência, até o limite de 20% (vinte por cento).

Cláusula 48ª – RELAÇÃO NOMINAL

A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até o dia 20 (vinte) de outubro e/ou na falta, a GFIP ou a relação nominal a ser extraída do e-social.

Cláusula 49ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade da concessão do vale transporte, nos termos da legislação vigente, aos empregados residentes ou não no Município em que prestem serviços, competindo ao empregado comunicar, por escrito à empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do mesmo.

Cláusula 50ª – QUADRO DE AVISOS

A empresa manterá um quadro de avisos para que sejam afixados os editais e outros comunicados do sindicato profissional e de interesse da categoria.

Cláusula 51ª – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

Neste Acordo Coletivo de Trabalho, reconhece-se as relações homoafetivas para as garantias dos direitos estabelecidos neste instrumento, desde que o (a) empregado (a) apresente documentos legais que comprove a relação.



Cláusula 52ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

Garantia de emprego em conformidade com o artigo 118, da Lei nº 8.213/91 ao empregado vitimado por acidente de trabalho ou a ele legalmente equiparado.

Cláusula 53ª – REFEITÓRIOS, VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E BANHEIROS

A empresa se obriga a instalar refeitório, oferecendo condições adequadas para os empregados, bem como instalações sanitárias e de vestiários masculino e feminino de uso exclusivo dos mesmos, em obediência à legislação vigente.

Cláusula 54ª – EXAMES MÉDICOS

Fica estabelecido que a empresa custeará os exames médicos para admissão e dispensa de seus funcionários, de acordo com a lei.

Cláusula 55ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

18

Os empregados e empregador, por acordo escrito poderão estabelecer jornada especial de trabalho, nos seguintes termos:

- a) jornada especial de trabalho na escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, com direito a 2 (duas) folgas mensais, não podendo ser concedidas em dias já compensados, sendo uma a cada quinze dias;
- b) e, jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche com 1 (uma) folga semanal, sendo preferencialmente uma delas no domingo.

Cláusula 56ª – FORNECIMENTO DE LANCHE

Obrigatoriedade do empregador em fornecer lanches aos empregados que trabalham no plantão noturno, e aos que trabalham no plantão diurno em jornada superior a 6 (seis) horas.



Cláusula 57ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO

Concessão pela empresa, aos empregados, de um tíquete alimentação mensal no valor de **R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)**, até o dia 15 (quinze) do mês subseqüente ao de referência.

Parágrafo Primeiro: O tíquete alimentação será pago aos empregados nos casos de licença maternidade e férias.

Parágrafo Segundo: No caso de afastamento por auxílio doença e auxílio acidente de trabalho, é devido o tíquete alimentação por até 4 (quatro) meses, desde que o empregado não tenha sido afastado e recebido o benefício nos últimos 06 (seis) meses, pelos mesmos motivos de saúde ou variações da mesma patologia na Classificação Internacional de Doenças – CID-10.

Parágrafo Terceiro: O tíquete alimentação a que alude a presente cláusula não terá caráter salarial, nem integrará, para qualquer efeito, a remuneração do empregado, inclusive o seu salário de contribuição para fins de seguridade social.

Parágrafo Quarto: As eventuais diferenças do tíquete alimentação decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas sem qualquer tipo de multa ou acréscimos, conjuntamente com a folha de pagamento do mês posterior a sua assinatura.

19

Cláusula 58ª – TIQUETE NATALINO

Será concedido pela empresa, sem qualquer restrição ou condição, um tíquete alimentação natalino no valor de **R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)**, até o dia 10 (dez) de dezembro de cada ano.

Cláusula 59ª – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio doença ao empregado afastado por período superior a 60 (sessenta) dias, a empresa poderá pagar-lhe o 13º. Salário integral.

Cláusula 60ª – CORRESPONDÊNCIA



A empresa distribuirá aos seus empregados às correspondências ou circulares, formais, dirigidas aos mesmos pelo Sindicato e não se oporão que o mesmo efetue nos termos da presente Cláusula a divulgação de associação dos empregados à Entidade, conforme previsto em lei.

Cláusula 61ª – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Os representantes de empregados de que trata o artigo 11, da Constituição Federal, serão eleitos por voto direto e secreto dos trabalhadores.

Cláusula 62ª – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

A empresa é obrigada a entregar ao empregado comunicado com os motivos da dispensa sob alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Cláusula 63ª – SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

20

A empresa se compromete a colaborar com o Sindicato na sindicalização de seus empregados, em especial no ato da contratação, devendo este fornecer o material necessário para tal fim.

Cláusula 64ª – TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;

b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;



c) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

Parágrafo Primeiro: Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorrerem as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo Segundo: O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

- a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;
- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, a cada seis dias trabalhados;
- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
- d) seja limitada a 4 (quatro) trocas, por mês.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados com carga horária indicada no parágrafo segundo, é assegurado 04 (quatro) trocas mensais, observando que a troca de (02) duas escalas de 6 horas por 01 (uma) escala de 12 horas configura-se como 02 (duas) trocas.

Cláusula 65ª – GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordo coletivo ou de liberalidade da empresa, com relação a quaisquer cláusulas vigentes em Convenção Coletiva.

Cláusula 66ª – DIREITOS ADQUIRIDOS

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação do presente acordo, respeitando-se todos os direitos anteriormente adquiridos, nem dela



poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

Cláusula 67ª – MULTA

a) Por descumprimento de quaisquer das Cláusulas que estipulem obrigações de fazer, e que não possuam cominações próprias, fica fixada a multa de 5% (cinco por cento) do menor salário de ingresso por empregado, observados os valores estabelecidos no presente, revertendo seu montante em favor da parte prejudicada.

b) Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário dia por empregado por dia de atraso, até o limite do valor principal, caso a empresa não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários e gratificações natalinas, em favor do empregado.

Cláusula 68ª – DATA-BASE

A data-base dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde de São José do Rio Preto e base Territorial será 1º de maio.

22

Cláusula 69ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2023 e término em 30 de abril de 2024.

E, assim, frente a todo o exposto e plenamente de acordo, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São José do Rio Preto, 06 de junho de 2.023.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE
SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
REINALDO DALUR DE SOUZA – Presidente
CPF. nº 262.435.388-77



Aparecido Narcizo

SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO
APARECIDO NARCIZO – Representante Legal CPF. nº .923.058.818-00