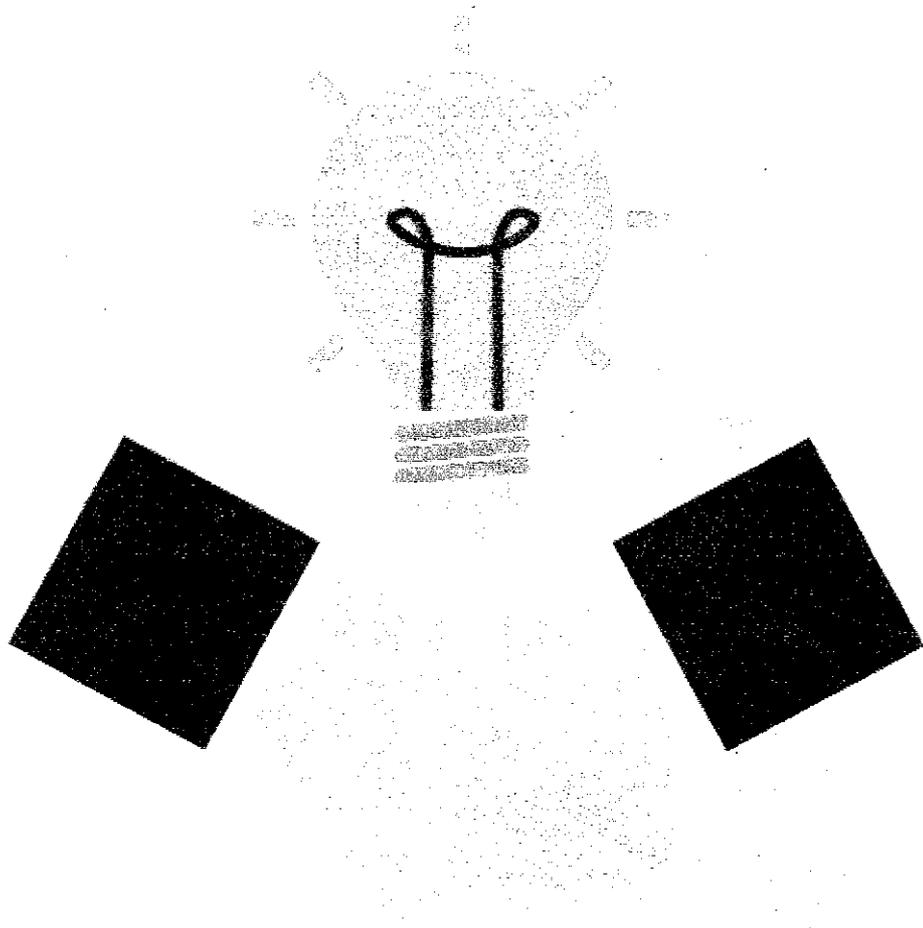


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2024-2025



HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

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: HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES, entidade privada, inscrita no CNPJ nº 59.986.224/0001-67, estabelecida na Rua Major João Batista França, nº 298 – Jardim Esplanada, nesta cidade de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15025-610, neste ato representado por GRACIO TOMAZ SATURNO, inscrito no CPF nº 396.212.008-49.

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecido o presente Acordo Coletivo de Trabalho para **1º/05/2024 a 30/04/2025**, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Concessão de reajuste salarial aos trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo de **4,00%** (quatro por cento) a partir de **1º de maio de 2024** (para pagamento no mês subsequente - junho de 2024), e a incidir sobre os salários de 30 de abril de 2024.

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 2024, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, manutenção e limpeza)	R\$ 1.709,62
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 2.121,26
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 2.371,13
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 2.421,10

Parágrafo Primeiro: Sobre os pisos salariais não haverá incidência do reajuste previsto na Cláusula “REAJUSTE SALARIAL” do presente Acordo.

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

Parágrafo Terceiro: Caso o salário mínimo nacional ou do estado de São Paulo venha a ser reajustado na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para valor superior, deverá ser observado como piso salarial por ser mais benéfico ao trabalhador.

Parágrafo Quarto: Diante da vigência e aplicação da Lei nº 14.434 de 04.08.2022, que trouxe a previsão do piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras e, face ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222 MC / DF, será aplicado o piso salarial para os Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem no limite da assistência financeira complementar e/ou crédito suplementar da União. Não disponibilizados os recursos financeiros suficientes para a implementação integral, não será exigível o pagamento.

Cláusula 3ª – ANUÊNIO

A partir da assinatura do Acordo Coletivo 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 “REAJUSTE SALARIAL”, não serão compensadas as antecipações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoções, transferências e equiparação salarial.

Cláusula 5ª – ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados que laboram em jornada noturna, compreendida entre 22:00 h de um dia às 07:00 h do seguinte, pagamento de adicional noturno em 40% (quarenta por cento) sobre o valor das horas diurnas, com a observância do disposto no artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.

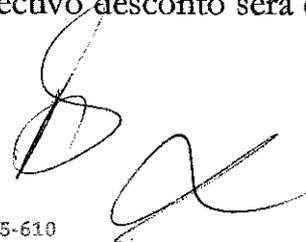
Cláusula 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas normais prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro: A empresa e os empregados poderão utilizar o sistema de banco de horas, nos termos da Lei, 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, dentro do trimestre posterior 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.



Cláusula 7ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Consoante disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e entendimento cristalizado pela Súmula 228 do TST, 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 no valor fixado para o salário mínimo do estado de São Paulo.

Parágrafo Único: Caso o salário mínimo nacional venha a ser reajustado para valor superior ao salário mínimo estadual, deverá ser adotado para os efeitos desta cláusula, o mais benéfico aos empregados.

Cláusula 8ª – FUNÇÃO IDÊNTICA

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

Parágrafo Único: Não se aplica a previsão do caput em casos de treinamento para nova função, desde que em período inferior a 30 (trinta) dias.

Cláusula 9ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

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, ademais, o disposto no artigo 134 da CLT.

Parágrafo Único: O pagamento das férias terá como base à 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.

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

O empregador que utilizar a forma de pagamento de salários mediante cheques deve observar as exigências legais.

Cláusula 13ª – LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado à empregada, casada ou solteira, o afastamento por 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração, quando esta vier a adotar legalmente um filho até um ano de idade, observando-se no mais a legislação vigente.

Cláusula 14ª – 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 15ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive o de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os depósitos do FGTS.

Cláusula 16ª – 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 17ª – 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.

Parágrafo único: Fica exonerada da indenização a empresa que pagar seguro de vida privado a seus empregados.

Cláusula 18ª – 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 19ª – CONTROLE DE PONTO

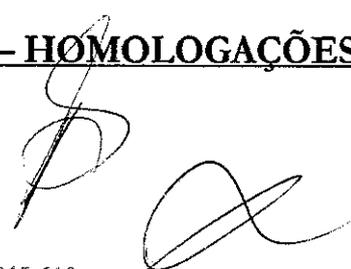
É obrigatório controle de ponto por meio eletrônico, mecanizado ou manual, seja qual for o número de empregados, excluída as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Primeiro: É facultado à empresa não computar como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos na entrada ou saída, observado o limite máximo de dez minutos diários

Parágrafo Segundo: Em caso de ausência da marcação de ponto, seja período ou dia, o empregado terá o prazo de 02 (dois) dias úteis para apresentar justificativa à chefia imediata ou ao departamento de pessoal.

Parágrafo Terceiro: Superado o prazo sem qualquer justificativa, a ausência será considerada injustificada, estando o empregado sujeito ao respectivo desconto.

Cláusula 20ª – RESCISÕES CONTRATUAIS – HOMOLOGAÇÕES



As rescisões de empregados desta categoria profissional representada 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 Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa faça uso da faculdade de homologar a rescisão, será devido o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada homologação realizada.

Cláusula 21ª – 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 22ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a comunicação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Cláusula 23ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

A empresa não poderá dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, salvo no caso de despedimento por justa causa, desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Cláusula 24ª – 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 vestibular ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado à empresa com 5 (cinco) dias de antecedência e comprovação no mesmo prazo.

Cláusula 25ª – DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais efetivos, no máximo 1 (um) por empresa, não afastados de suas funções, poderão ausentar-se do serviço durante o período de reunião, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sendo, no máximo 5 (cinco) dias ao ano, desde que seja encaminhada à empresa a composição sindical.

Cláusula 26ª – 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 27ª – 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.

Cláusula 28ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS



Será concedida estabilidade no emprego aos “cipeiros” (titulares e suplentes), em consonância com a legislação.

Cláusula 29ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Em consonância ao disposto pela NR32, a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados os uniformes e outras peças de vestuário exigidas para o exercício de suas funções.

Cláusula 30ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL

Será concedido gratuitamente, pelo empregador, todo material necessário ao desempenho das funções do empregado na empresa.

Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

A empresa é responsável 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 a empresa fornecerá 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 é de responsabilidade da empresa.

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

Parágrafo Quarto: O simples fornecimento dos EPIs pela empresa não a exime do pagamento dos respectivos adicionais de insalubridade, 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 acompanharem o fiel cumprimento do disposto nesta cláusula, adentrando aos recintos da empresa sempre que necessário, seja sozinho ou acompanhando as autoridades responsáveis pela fiscalização e aplicação das leis de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 32ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Fica estabelecida a concessão, aos empregados com mais de 02 (dois) anos de serviço para a mesma empresa, de folgas não compensáveis nos seguintes casos:

- a) Casamento: 5 (cinco) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) Morte: 5 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte do cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, sogros, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- c) Mãe Empregada: Será abonada uma falta mensal, quando deixar de comparecer para levar o filho menor de 16 (dezesseis) anos ou incapaz ao médico em consultas ou exames. No caso internação, serão abonadas as faltas até a alta hospitalar.
 - c.1) No caso do empregado deter a guarda do filho(a), o benefício será à ele estendido;
 - c.2) Para ter direito ao abono da(s) falta(s), a prova do acompanhamento do filho se dará mediante atestado/declaração médica contendo nome do filho e do empregado e hora e dia do atendimento ou período de internação, que deverá ser apresentado à empresa dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: As hipóteses previstas em lei, deverão ser aplicadas independentemente do tempo do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Nos casos de nascimento de filho o início o prazo legal de 5 (cinco) dias consecutivos será contado a partir da data de nascimento do filho, salvo se o empregado trabalhou normalmente no referido dia, ocasião em que a contagem será iniciada a partir do dia imediatamente posterior.

Cláusula 33ª – CARTA AVISO E CARTA APRESENTAÇÃO

No caso de despedimento por justa causa, a empresa entregará aos empregados carta-aviso indicando qual o motivo real da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada e, no caso de despedimento sem justa causa ou rescisão consensual, a empresa fornecerá aos empregados uma carta de apresentação, que lhes será entregue no ato da entrega dos documentos relacionados a rescisão contratual.

Cláusula 34ª – MENSALIDADES SINDICAIS

Nos termos decidido pelos trabalhadores em assembleia, órgão máximo de deliberação sindical, bem como em estrito respeito ao artigo 8º, inciso IV, da CF/88, fica autorizado o desconto da mensalidade sindical (ou mensalidade associativa) na folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, efetuando o repasse em até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários.

Cláusula 35ª – AVISO PRÉVIO

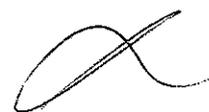
Fica assegurado ao empregado que contar com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 1 (um) ano de serviço à mesma empresa, a concessão de aviso prévio, nos casos de despedimento sem justa causa, de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Primeiro: O Aviso Prévio de 45 (quarenta e cinco) dias trata-se de cláusula pré-existent em normas coletivas anteriores, que por força da lei nº 12.506 de 11/10/2011, a empresa se obriga a observar o acréscimo acima referido no cômputo do aviso.

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 dias acrescidos no aviso prévio conforme a proporcionalidade do período trabalhado deverão obrigatoriamente ser indenizados ao empregado.

Cláusula 36ª – LICENÇA PATERNIDADE





Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo de sua remuneração.

Cláusula 37ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE

A empresa manterá, no local de trabalho, um berçário e ou fornecerão creche para os filhos das empregadas mães, desde o nascimento até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, podendo a creche ser substituída por convênio creche, ou fornecerão ajuda creche no valor mensal de 15% (quinze por cento) do salário normativo vigente.

Parágrafo Primeiro: O benefício previsto no caput também se estende aos empregados viúvos e aos que obtiverem guarda judicial para fins de adoção.

Parágrafo Segundo: A documentação exigível dos empregados para o recebimento da ajuda 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.

Cláusula 38ª – ANOTAÇÕES NA CTPS

A empresa fica obrigada a promover as anotações na carteira de trabalho, seja ela física ou digital, da função efetivamente exercida pelo empregado.

Cláusula 39ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá os atestados médicos/odontológicos de atendimentos de casos de urgência e emergência, desde que autênticos e apresentados em seus originais. Os atestados médicos/odontológicos de atendimentos eletivos e exames eletivos serão reconhecidos desde que autênticos e apresentados em seus originais e, ainda, constem dos mesmos o dia, **horário de atendimento/exame**, carimbo e assinatura do médico e/ou odontologista.

Parágrafo Primeiro: Os atestados médicos/odontológicos de atendimentos eletivos e exames eletivos que não constarem o horário de atendimento/exame, ou seja, constarem somente o dia, sem qualquer justificativa médica/odontológica para tanto, estarão sujeitos a análise da empresa para fins de reconhecimento e justificativa da ausência ao trabalho para todo o dia.



Parágrafo Segundo: Nos casos de apresentação de atestados médicos/odontológicos de atendimentos eletivos e exames eletivos que constem o horário de atendimento/exame, a empresa deverá considerar também justificada a ausência referente ao tempo destinado ao trajeto do serviço médico até o local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: O empregado terá o prazo de 1 (um) dia útil após o retorno do afastamento do trabalho para apresentação do atestado médico. Apresentado fora desse prazo, ficará a critério da empresa o reconhecimento do atestado.

Parágrafo Quarto: A empresa, ao receber os atestados médicos/odontológicos deverá fornecer ao empregado documento comprobatório da recepção.

Cláusula 40ª – ASSISTÊNCIA EMERGENCIAL

O hospital concederá a todos os empregados atendimento emergencial, dentro da capacidade técnica do serviço, em suas dependências, pelo médico plantonista.

Cláusula 41ª – RELAÇÃO NOMINAL

A empresa remeterá ao Sindicato Profissional cópia da Relação Anual de Informação Social (RAIS) concomitantemente com a entrega na Caixa Econômica Federal e/ou Ministério do Trabalho. Na falta desta, deverá ser entregue a GFIP mensal ou a relação nominal equivalente a ser extraída do e-social.

Cláusula 42ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade da concessão do vale transporte à todos os empregados, residentes ou não no município em que prestem serviços e que utilizam o transporte público coletivo, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.748/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87.

Parágrafo Único: É de responsabilidade do empregado comunicar o DGP da empresa em caso de mudança de endereço, para atualização das informações cadastrais e adequação do benefício. Caso o empregado preste informação falsa, fazendo uso indevido do benefício, poderá ter o mesmo cancelado pela empresa, além de restar caracterizada falta grave passível de advertência ou suspensão.



Cláusula 43ª – 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. Precedente Normativo do TST nº. 104.

Cláusula 44ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

Cláusula 45ª – 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 46ª – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS / DEMISSIONAIS E PERÍODICOS)

Obrigatoriamente a empresa deverá submeter o empregado aos exames médicos ocupacionais, sendo estes na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, cujos exames serão de responsabilidade do empregador, sem custos aos empregados.

Parágrafo Único: Cabe a empresa renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

Cláusula 47ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Diante do que preceitua o artigo 60, c/c artigo 611-A, XIII, ambos da CLT e Portaria 702/2015, artigo 4º, letra “d”, estabelecem a jornada especial de trabalho abaixo especificada:

- 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. Ao empregado que labora

no regime 12 x 36 e realizar trabalho em feriado, por força da escala de serviço, receberá as horas laboradas com adicional de 100% ou concessão de folga compensatória, conforme Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho;

- b) jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, de Segunda à Sexta-feira e nos finais de semana “Sábado ou Domingo”, um plantão de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho com o intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, e 1 (uma) folga semanal, excetuados os empregados do corpo de enfermagem.

Cláusula 48ª - TROCA DE PLANTÕES

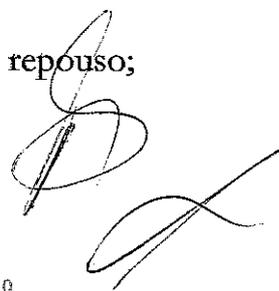
É assegurado ao profissional abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 2 (dois) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde 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 ocorreram 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;





- 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 2 (duas) trocas, por mês.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado 02 (duas) 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 49ª – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Obrigatoriedade do empregador em fornecer lanches aos empregados que trabalham no plantão noturno e diurno, em jornada superior a 8 (oito) horas.

Cláusula 50ª – TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

O empregador concederá aos empregados representados por este Sindicato, sem qualquer restrição ou condição, um tíquete alimentação mensal no valor de **R\$ 425,00** (quatrocentos e vinte e cinco reais), até o 10º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

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: Esta parcela não possui caráter salarial, não gerando reflexos nos títulos legais e contratuais.

Parágrafo Quarto: Fica ajustado que não será devida a integralidade do valor do tíquete alimentação na hipótese de **faltas injustificadas** do empregado no serviço, observando-se os seguintes critérios:

Por mês	Valor do Tíquete
01 falta injustificada	50%
02 ou mais faltas injustificadas	00%

Parágrafo Quinto: Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho decorrente de afastamento com prazo superior ao previsto no Parágrafo Segundo, a concessão do tíquete será proporcionalmente aos dias trabalhados.

Cláusula 51ª – COMPLEMENTAÇÃO 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 52ª – IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS

O uso do crachá de identificação será obrigatório para o desempenho das atividades em horário de trabalho, em conformidade com a Lei 10.241/1999, sendo a primeira via custeada pelo empregador.

Parágrafo Único: No caso de ausência do crachá de identificação, sem justificativa, o empregado ficará impedido de desempenhar suas funções até regularização.

Cláusula 53ª – CORRESPONDÊNCIA

A empresa distribuirá aos seus empregados as 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 54ª – DIA DO PROFISSIONAL DA SAÚDE

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”, na base territorial



abrangida pelo Sindicato. O trabalhador que cumpre escalas e jornadas de trabalho diferenciadas terá direito a uma folga a mais, sendo que a empresa terá até dezembro de 2024 para compensar a folga ou pagar em horas extras.

Cláusula 55ª – 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 56ª – GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis, decorrentes de convenção coletiva, com relação a quaisquer das Cláusulas vigentes neste Acordo Coletivo.

Cláusula 57ª – SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa se compromete a colaborar com a Entidade Sindical Profissional, desde que a mesma forneça material necessário, na sindicalização de seus empregados, em especial no ato da contratação.

Cláusula 58ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DA ENTIDADE SINDICAL (ART. 8º, III, DA CF/88 c/c. ART. 513, LETRA “E”, DA CLT)

CONSIDERANDO a atribuição do Sindicato signatário do presente instrumento normativo na estipulação de melhorias nas condições de trabalho, bem como o que dispõe a legislação pertinente, especialmente os artigos 6º, 7º *caput* e incisos XXVI e artigo 8º, incisos III e IV, todos da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o fim da compulsoriedade da contribuição sindical conferido pela nova redação dos artigos 578 e 579 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017 e após o julgamento da ADI 5794 pelo Supremo Tribunal Federal em 29/06/2018, do qual retirou recursos indispensáveis para a manutenção da entidade sindical laboral;

CONSIDERANDO que constitui princípio de direito universalmente aceito que todo trabalho deve ser remunerado; que a ninguém é lícito se locupletar do trabalho de outrem; que o Acordo Coletivo amplia e garante direitos trabalhistas e sociais (horas extras, adicional noturno, tíquete alimentação, estabilidade, jornadas especiais de trabalho e folgas, prêmios entre muito mais);



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;

CONSIDERANDO o decidido pelo Supremo Tribunal Federal em repercussão geral (TEMA 935) na sessão de julgamento encerrada em 11.09.2023, onde prevaleceu por 10 votos favoráveis e 01 contrário, a tese de que “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”;

CONSIDERANDO as demais cláusulas dispostas no Acordo Coletivo de Trabalho que deverão ser respeitadas, **ajustam que em substituição a contribuição assistencial devida pelos trabalhadores, sócios ou não, como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2024-2025, portanto, em benefício destes,** a Empresa recolherá diretamente para a entidade sindical profissional, o percentual total de **6% (seis por cento)** anual, cujo o valor será dividido em 12 (doze) parcelas, a incidir sobre a remuneração dos empregados representados, dos meses de maio de 2024 a abril de 2025, cujos pagamentos serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo Sindicato Profissional.

O recolhimento será efetuado até o dia 20 de cada mês, com vencimento da primeira parcela em 20 de julho de 2024, e da última parcela, até o dia 20 de junho de 2025. Após a data dos respectivos vencimentos, haverá incidência da multa prevista na presente norma coletiva.

Parágrafo Único: A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados, dos meses de maio de 2024 a abril de 2025, contendo nome, função e remuneração.

Cláusula 59ª – DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO



Durante a jornada de trabalho a empresa concederá descanso para amamentação do filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, no total de 1 (uma) hora por dia, nos termos do art. 396, da CLT.

Parágrafo Primeiro: Havendo recomendação por autoridade competente, poderá ser dilatado para 12 (doze) meses o período de concessão do descanso para amamentação.

Parágrafo Segundo: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a) nascido do mesmo parto, será concedido o descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

Cláusula 60ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS – DIAS PONTE (FERIADOS)

Quando houver dias úteis intercalados entre o feriado e o descanso semanal remunerado, a empresa poderá adotar o regime de compensação dos dias úteis mediante a celebração de acordo individual prévio (caso não haja acordo de banco de horas já estabelecido), contendo a forma de compensação das hora folga que deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, observando-se a previsão do art. 59, § 2º da C.L.T.

Cláusula 61ª – PRORROGAÇÃO DE JORNADA PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO AOS SÁBADOS

Nos termos do art. 59, § 2º da C.L.T, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida da seguinte forma:

- 1) De segunda a sexta-feira, mediante prorrogação da jornada normal de trabalho, para fins de compensação dos sábados.
- 2) Com a adoção de jornada de trabalho conhecida por “Jornada Espanhola”, mecanismo que permite a distribuição do limite semanal de 44 horas normais (sem acréscimo de horas extraordinárias) entre duas semanas sucessivas, com o cumprimento de horário de 48 horas em uma semana e 40 horas na semana seguinte e sucessiva, mantendo-se a média de 44 horas semanais normais de trabalho entre duas semanas (sempre seguintes e sucessivas).

Parágrafo Primeiro: Na jornada de trabalho para fins de compensação prevista no item 1, permite-se prorrogar até o máximo de 2 horas diárias, respeitando-se a duração



normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o limite máximo diário de 10 (dez) horas.

Parágrafo Segundo: Na jornada de trabalho para fins de compensação prevista no item 1, desde que ocorra a compensação, com a efetiva ausência de labor aos sábados, as horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras para qualquer fim.

Parágrafo Terceiro: Na jornada de trabalho para fins de compensação prevista no item 1, quando o feriado recair em sábado, sendo, portanto, dia de descanso semanal remunerado, as horas trabalhadas a título de compensação durante a semana deverão ser remuneradas, acrescidas do adicional pactuado no presente acordo coletivo.

Parágrafo Quarto: Na jornada de trabalho para fins de compensação prevista no item 2, se a semana em que o empregado trabalhar 48 horas não puder ser compensada na seguinte (de 40 horas semanais), em razão de feriado, início de férias ou rescisão contratual, as horas que excederem de 44 serão pagas como se extraordinárias fossem dadas a impossibilidade de compensação na semana seguinte e sucessiva.

Cláusula 62ª – LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA

À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

Parágrafo Único: O afastamento de que trata a presente Cláusula, se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

CLÁUSULA 63ª – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo considerado como trabalho extraordinário, podendo ser objeto de compensação por banco de horas, com oferecimento de vale transporte.

CLÁUSULA 64ª – EXAMES – OBRIGATORIEDADE DAS EMPRESAS EM CONCEDER OS EXAMES DE COVID-19



Desde haja orientação médica, os exames médicos e laboratoriais para diagnósticos de COVID 19 serão custeados pela empresa, independentemente dos sintomas e dos procedimentos dos órgãos governamentais e regulatórios da ANVISA.

CLÁUSULA 65ª – APROVEITAMENTO DO VITIMADO POR ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL

A empresa aproveitará em funções adequadas os empregados que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções contratuais habituais, em razão de acidente do trabalho ou moléstia ocupacional, desde que em condições de exercer alguma outra função, mediante autorização do órgão competente da Previdência Social.

CLÁUSULA 66ª – ATENDIMENTO PSICOLÓGICO

A empresa providenciará atendimento psicológico aos seus empregados como forma de prevenção à depressão e ao suicídio, criando uma rede psicossocial a estes.

CLÁUSULA 67ª – PAGAMENTO DE DESPESAS DE VIAGEM

O empregado que viajar em virtude de trabalho ou de assuntos relacionados ao trabalho, caberá à empresa arcar com todas as despesas, tais como transporte, hospedagem, alimentação e similares.

Parágrafo Único: Nos casos em que o trabalhador se utilizar de veículo próprio para fins de viagem a serviço do empregador, caberá reembolso equivalente ao combustível consumido no trajeto, acrescido de 30% (trinta por cento) a título de compensação pelo desgaste do veículo e outros itens, além da restituição integral das despesas de pedágio.

CLÁUSULA 68ª – DANOS MATERIAIS

A Empresa não poderá, em nenhuma circunstância, descontar de seus empregados o custo de quebra de seringas, termômetros, medicação e quaisquer outros materiais necessários à prestação do trabalho, nem os danos e avarias em veículos nos casos em que não houver dolo.



CLÁUSULA 69ª – DESIGUALDADE DE SALÁRIO 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 70ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA, COLO DO ÚTERO E DE PRÓSTATA

A partir dos 40 anos de idade aos trabalhadores/trabalhadoras terão direito à dispensa de um dia de trabalho por ano para realização de exames de mamografia, Papanicolau e de próstata, como política para prevenção do câncer e, se a empresa contar 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 o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

CLÁUSULA 71ª – PAGAMENTO DO ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento do 13º salário deverá ocorrer no prazo legal e terá como base de cálculo a remuneração do mês anterior ao pagamento.

Cláusula 72ª – 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 73ª – MULTA



Por descumprimento de quaisquer das Cláusulas que estipulem obrigações de fazer, fica fixada a multa de 2% (dois por cento) do piso salarial, por empregado, para cada cláusula descumprida e/ou dias de mora, observando-se o limite da obrigação principal, revertendo seu montante em favor do empregado.

Parágrafo Único: Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário dia por empregado por dia de atraso, até o limite do valor principal, quando o pagamento do salário não for efetuado no prazo legal, excluídas as Cláusulas que tenham multa “pré-estabelecidas”.

Cláusula 74ª – NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS

A negociação individual que reduz direito somente poderá ocorrer se não contrariar posição do Sindicato Profissional, devendo a empresa promover a comunicação ao mesmo, sob pena de ser considerada nula de pleno direito.

Cláusula 75ª – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Tendo-se em vista que a empresa fornece alimentação aos seus empregados, bem como local para as refeições em suas dependências (refeitório), mediante a celebração de aditivo ao contrato de trabalho, portanto, de comum acordo com o empregado, poderá ocorrer a redução do tempo de intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, com a correspondente antecipação do final da jornada no tempo proporcional a redução.

Parágrafo Único: A previsão desta cláusula não se aplica às jornadas especiais previstas na Cláusula “JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO”.

Cláusula 76ª – 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.

Cláusula 77ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2024 e término em 30 de abril de 2025.



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/SP, 05 de junho de 2024.

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

HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES
GRACIO TOMAZ SATURNO – Provedor
CPF nº 396.212.008-49