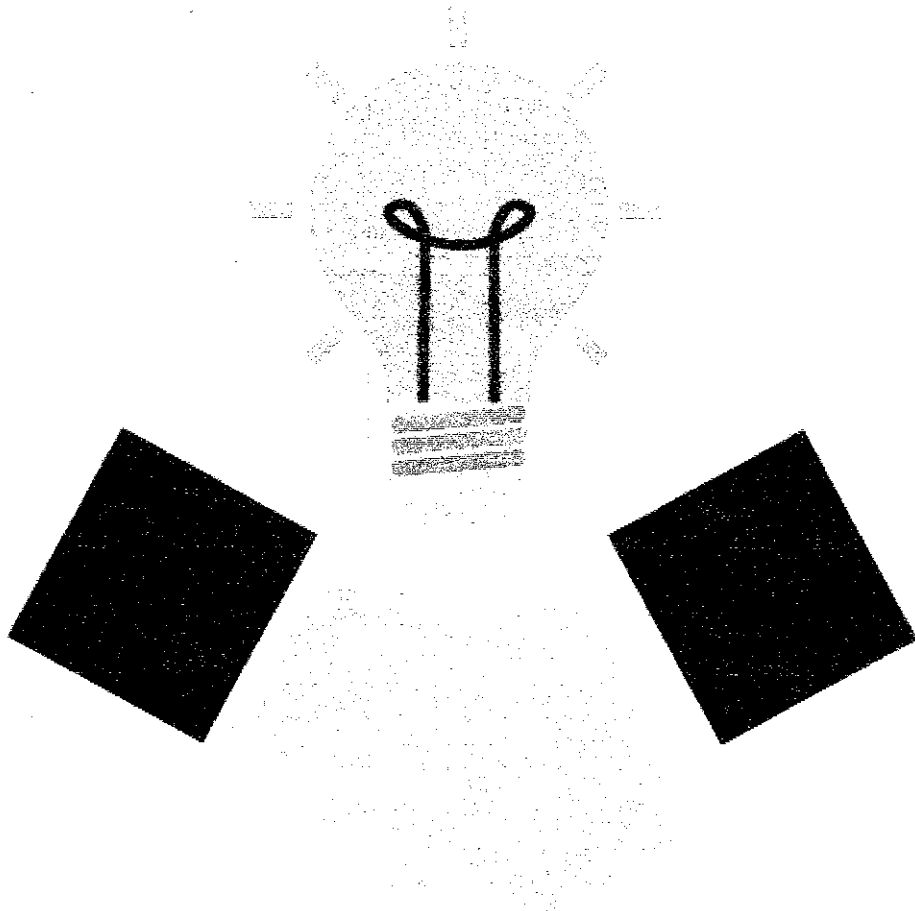
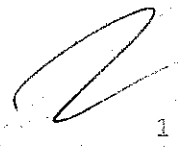


# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024-2025



**ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE BENEFICÊNCIA  
DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

*Lower*



1



## 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 sua Vice-Presidente infra-assinada, Sra. IVANA RODRIGUES GASQUES, inscrita no CPF. nº 121.674.738-50;

**SUSCITADO:** ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE BENEFICÊNCIA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, pessoa jurídica inscrita no CNPJ sob o nº 59.972.307/0001-05, estabelecida na Rua Luiz Vaz de Camões, nº 3.150 – Bairro Redentora – São José do Rio Preto/SP – CEP 15015-750, por seu representante legal infra-assinado, Sr. PEDRO ABBES HUEB, inscrito no CPF. nº 342.937.208-98.

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**

A correção do salário se dá a partir de 1º de maio de 2024, com reajuste no percentual de 4,00% (quatro inteiros por cento), a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2024.

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

### **Cláusula 2ª – COMPENSAÇÃO**

Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, excluídos os aumentos reais, bem como aqueles

concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e, na ocorrência dos mesmos, sobre eles serão aplicados os percentuais fixados no presente acordo coletivo.

### **Cláusula 3ª – PISOS SALARIAIS**

A partir do 1º de maio de 2024, os pisos salariais da categoria corresponderão:

#### **APOIO**

(copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção) **R\$ 1.630,03**

#### **ADMINISTRAÇÃO**

(secretárias, recepção e auxiliares administrativos) **R\$ 1.643,96**

**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:** Os salários fixados no CAPUT são para uma jornada de 44 horas semanais.

**Parágrafo Quarto:** Para os **TÉCNICOS DE ENFERMAGEM** e **AUXÍLIARES DE ENFERMAGEM** a empresa se compromete a adotar os pisos salariais da enfermagem previstos na Lei 14.434/2022, observando o quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222 MC / DF, onde se permitiu o pagamento proporcionalmente reduzido no caso de carga horária inferior a 8 (oito) horas por dia ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Quinto:** 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.

### **Cláusula 4ª – ADICIONAL NOTURNO**



Fica assegurado aos empregados que laboram no período noturno, adicional noturno equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 do dia seguinte, considerando ainda para estes profissionais o pagamento pela prorrogação até às 07:00, observando-se os parâmetros do artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.

**Parágrafo único:** Eventual alteração no valor pago a título de adicional noturno decorrente da nova redação da cláusula não ensejará violação a previsão da Cláusula “DIREITOS ADQUIRIDOS”, que traz a garantia a direitos adquiridos

### **Cláusula 5ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, quando não compensadas, conforme as condições abaixo transcritas e ressalvada a hipótese do artigo 59-B, da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Fica instituído o sistema de banco de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, poderá ser compensada em descanso e em data pré-escalada com a administração, no prazo de um ano, de acordo com artigo 611-A, II da CLT, com assistência do sindicato de empregados. Poderá ser instituído o sistema de banco de horas por acordo individual escrito para compensação no prazo de seis meses, nos termos do artigo 59, § 5º, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou ainda após o decurso do prazo estabelecido no parágrafo anterior, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido na presente cláusula.

**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.

**Parágrafo Quarto:** A empresa compromete-se a fornecer aos trabalhadores, relatório mensal das horas extras acumuladas, de imediato, quando por estes expressamente solicitado ao Departamento Pessoal.

### **Cláusula 6ª – FUNÇÃO IDÊNTICA**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, sem considerar as vantagens pessoais, em observância do contido no §1º, do artigo 461, da CLT.

### **Cláusula 7ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO**

Em qualquer substituição interna de um empregado por outro que tenha salário superior, o substituto deverá perceber o mesmo salário do substituído enquanto perdurar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais, desde que seja superior a 20 (vinte) dias.

### **Cláusula 8ª – PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

A época da concessão de férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Dessa participação, o interessado dará recibo (artigo 135 da CLT).

**Parágrafo Único:** 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 02 (dois) dias antes do início do gozo.

### **Cláusula 9ª – INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias obedecerá ao disposto no artigo 134, § 3º da CLT.

### **Cláusula 10ª – 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 11ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE**

As empresas que pagam salários mediante cheques devem observar as exigências da Portaria MTb nº 3.281, de 07/12/84.

## **Cláusula 12ª – PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – 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;

**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** ainda que decidido na assembleia geral de trabalhadores realizada de 08 a 12 de abril de 2024, pela instituição da contribuição assistencial, sua forma de desconto, repasse e direito de oposição;

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 anual equivalente a 6% (seis por cento)**, que terá como base de cálculo o salário base, conforme decidida em assembleia geral da categoria que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto a que se refere o caput desta cláusula será em **três parcelas iguais de 2% (dois por cento) cada uma, iniciando-se a partir do mês posterior a assinatura do presente acordo** e deverá ser recolhido, impreterivelmente, 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 da categoria profissional disponibilizará os boletos físicos ou por via digital.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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 Quinto:** A empresa, em 10 (dez) dias contados do recolhimento, encaminhará ao sindicato da categoria profissional, no endereço eletrônico e-mail [erika@sinsaudeirio preto.org.br](mailto:erika@sinsaudeirio preto.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 eSocial.

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

**Parágrafo Sétimo:** O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsaudeirio preto.org.br/beneficiariaportuguesa-2024/>, 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 Oitavo:** Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual nas mesmas condições, a partir do mês de sua admissão, de forma não retroativa, garantido o prazo de 15 dias para exercício do direito de oposição, **que exclusivamente nesta hipótese,** deverá ser manuscrita e individual, protocolada na sede ou sub sedes do sindicato profissional, garantido o envio por A.R. para os



trabalhadores das cidades não abrangidas pela sede ou sub sedes do sindicato, cabendo ao trabalhador apresentar o protocolo da oposição ao hospital/empregador, antes do prazo estipulado para o desconto.

**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 13ª – LICENÇA ADOÇÃO**

Será concedida licença para empregadas mães que adotarem legalmente crianças, em conformidade com a legislação vigente - Lei nº 10.421/2002.

### **Cláusula 14ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento aos 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, e que ficará disponível no Departamento Pessoal ou podendo também ser obtido por impressão diretamente no Banco depositário.

### **Cláusula 15ª – EXTRATO DO FGTS**

O empregador fica obrigado a entregar aos seus empregados os extratos do FGTS ou informações por escrito, de acordo com a legislação vigente.

### **Cláusula 16ª – 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 17ª – 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 18ª – CONTROLE DE PONTO**

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

**Parágrafo Único:** A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTP nº 671, de 8/11/2021, Portaria MTP nº 1.255, de 27/05/2022 e Decreto nº 10.854 de 10/11/2021.

### **Cláusula 19ª – RESCISÕES CONTRATUAIS**

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 desde que as partes assim o solicitem.

**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 20ª – 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.

### **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 DAS GESTANTES**

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**

Ressalvados os casos de pedido de demissão, de distrato consensual e de dispensa por justa causa, fica assegurado o emprego e o salário, pelo prazo de **12 (doze) meses** anteriores a aquisição do direito ao pedido de aposentadoria, aos empregados que comprovem e comunique tal fato a empresa, e que contem com o mínimo de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo único.** Adquirido o direito ao pedido de aposentadoria, ou seja, chegando a data na qual o empregado possa requerer sua aposentadoria, cessa a garantia de emprego e salário prevista nesta cláusula.

### **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 vigente.

### **Cláusula 29ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Fica estabelecido o fornecimento gratuito pelo empregador, desde que exigido o seu uso.

### **Cláusula 30ª – FORNECIMENTO DO 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**

Fica estabelecido o fornecimento aos empregados, gratuitamente, de todos os 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 obreiro.

### **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: 05 (cinco) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) Morte: 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte de cônjuge, companheiro mediante comprovação, filhos, pai e mãe.
- c) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em Lei.

### **Cláusula 33ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

### **Cláusula 34ª – MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Fica estabelecida a obrigatoriedade da empresa descontar diretamente na folha de pagamento, o valor referente a mensalidade associativa do empregado, em favor do Sindicato Profissional, desde que expressamente autorizado pelo sindicalizado, efetuando o repasse ao Sindicato Profissional 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 único:** 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.

### **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 – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO**

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

**Parágrafo único** - Fica garantido às mulheres, pelo tempo gasto para amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços quando as empresas não cumprirem com as determinações contidas no “caput”.

### **Cláusula 38ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE**

A empresa manterá, no local de trabalho, um berçário e ou fornecerão creche para os filhos dos empregados, desde o nascimento até 03 (três) anos 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 menor salário de ingresso constante da cláusula “PISOS SALARIAIS”, por filho.

**Parágrafo Primeiro:** A documentação exigível dos empregados para o recebimento da ajuda creche, será certidão de nascimento do filho e carteira de vacinação.

**Parágrafo Segundo:** Para o caso de ambos trabalharem na mesma empresa, apenas um componente do casal fará jus ao benefício previsto no *caput*.

### **Cláusula 39ª – ANOTAÇÕES NA CTPS**

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 40ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

### **Cláusula 41ª – ASSISTÊNCIA AMBULATORIAL**

A empresa, dentro de suas especialidades, concederá a todos os funcionários atendimento ambulatorial, em suas dependências, pelo médico plantonista.

### **Cláusula 42ª – RELAÇÃO NOMINAL**

Fica obrigada, a empresa, remeter cópia da Relação Anual de Informação Social (RAIS), referente ao ano de 2023 até o dia 20 (vinte) de setembro, e/ou na falta desta, a GFIP mensal ou a relação nominal equivalente a ser extraída do e-social.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado a empresa o cumprimento da obrigação aqui estabelecida por meio de arquivo digital, através do e-mail: [erika@sinsaudeirio preto.org.br](mailto:erika@sinsaudeirio preto.org.br).

### **Cláusula 43ª – 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.

#### **Cláusula 44ª – 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, vedados os conteúdos político-partidários ou ofensivos. Precedente Normativo do TST nº. 104.

#### **Cláusula 45ª – 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 46ª – REFEITÓRIO**

A empresa se obriga a instalar refeitório, oferecendo condições adequadas para os empregados.

#### **Cláusula 47ª – VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E BANHEIROS**

Fica estabelecido que a empresa concederá a todos os empregados vestiários masculino e feminino e banheiros exclusivos ao uso dos empregados, conforme legislação vigente.

#### **Cláusula 48ª – EXAMES MÉDICOS**

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

#### **Cláusula 49ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Faculta-se a empregados e empregadores, por acordo escrito, adotarem as seguintes jornadas:

- a) Jornada especial de trabalho de 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;
- b) Jornada 6 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, de segunda a sexta feira, podendo-se adotar um plantão de 12 horas no curso da semana, inclusive nos finais de semana, com intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, e 1 (uma) folga semanal, excetuam-se os funcionários que laboram na enfermagem.

### **Cláusula 50ª – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

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

### **Cláusula 51ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de maio de 2024 a empresa concederá aos empregados, sem qualquer restrição ou condição, um tíquete alimentação mensal no valor de **R\$ 450,00** (quinhentos e cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** A empresa pagará um bônus de tíquete alimentação no valor de **R\$ 200,00** (duzentos reais) à todo empregado que não possuir falta injustificada no período anterior ao do recebimento.

**Parágrafo Segundo:** A falta injustificada mencionada no parágrafo anterior será apurada levando-se em consideração o período do cartão de ponto.

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

**Parágrafo Quarto:** 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 Quinto:** O tíquete alimentação a que alude a presente clausula não terá caráter salarial, nem integrará, para qualquer efeito, a remuneração do empregado, inclusive o seu salário de contribuição para fins de seguridade social, e de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

#### **Cláusula 52ª – TÍQUETE NATALINO**

Será concedido pela empresa, até dia 10 de dezembro de cada ano, um tíquete natalino no valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais).

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

#### **Cláusula 53ª – 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 integralmente.

#### **Cláusula 54ª – 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 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**

As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 620, da CLT.

### **Cláusula 57ª – REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

A empresa reconhece este Sindicato como único representativo da categoria profissional de seus empregados, ressalvado os componentes de categoria profissional diferenciada, nos termos do §3º, do artigo 511, da CLT.

### **Cláusula 58ª – 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 59ª – 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 60ª – MULTA**

Por descumprimento de quaisquer das Cláusulas que estipulem obrigações de fazer, fica fixada a multa de 2% (dois por cento) do menor salário de ingresso por empregado, revertendo seu montante em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo único:** Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário por dia por empregado e por dia de atraso, quando o pagamento do salário não for efetuado no prazo legal, excluídas as Cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

### **Cláusula 61ª – ESTÁGIO CURRICULAR**

A empresa poderá ceder, a seu critério, campo de estágio a seus empregados que estiverem cursando regularmente os cursos de formação profissional em auxiliar e técnico de enfermagem promovido por este Sindicato Profissional, as condições para estágio prático supervisionado, em seus estabelecimentos.



### **Cláusula 62ª – CONTATO COM MOLÉSTIAS INFECTO-CONTAGIOSAS**

A empresa obriga-se a comunicar e orientar seus empregados sobre os pacientes suspeitos de quaisquer moléstias infecto-contagiosas, principalmente quando internados em setores fora do isolamento.

### **Cláusula 63ª – 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 menor piso salarial previsto na Cláusula “PISOS SALARIAIS”, ou na forma da lei que vier a regulamentar a matéria, se mais benéfica ao trabalhador.

**Parágrafo Único:** Havendo reajuste do salário mínimo nacional ou do estado de São Paulo e, se resultar em valor superior ao aqui previsto, o de maior valor passará à ser adotado pela empresa como base de cálculo do adicional de insalubridade por ser mais benéfico ao trabalhador.

### **Cláusula 64ª – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE**

Fica autorizada a prorrogação de qualquer jornada em ambiente insalubre, nos termos do artigo 611-A, XIII da CLT.

### **Cláusula 65ª – DA DESIGUALDADE DE SALÁRIOS E OPORTUNIDADES**

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

### **Cláusula 66ª – DATA-BASE**

*honor*



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 67ª – 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, 24 de junho de 2.024.

---

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE  
SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**  
**IVANA RODRIGUES GASQUES – Vice-Presidente**  
CPF. nº 121.674.738-50

---

**ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE BENEFICÊNCIA  
DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**  
**PEDRO ABBES HUEB – Representante Legal**  
CPF. nº 342.937.208-98