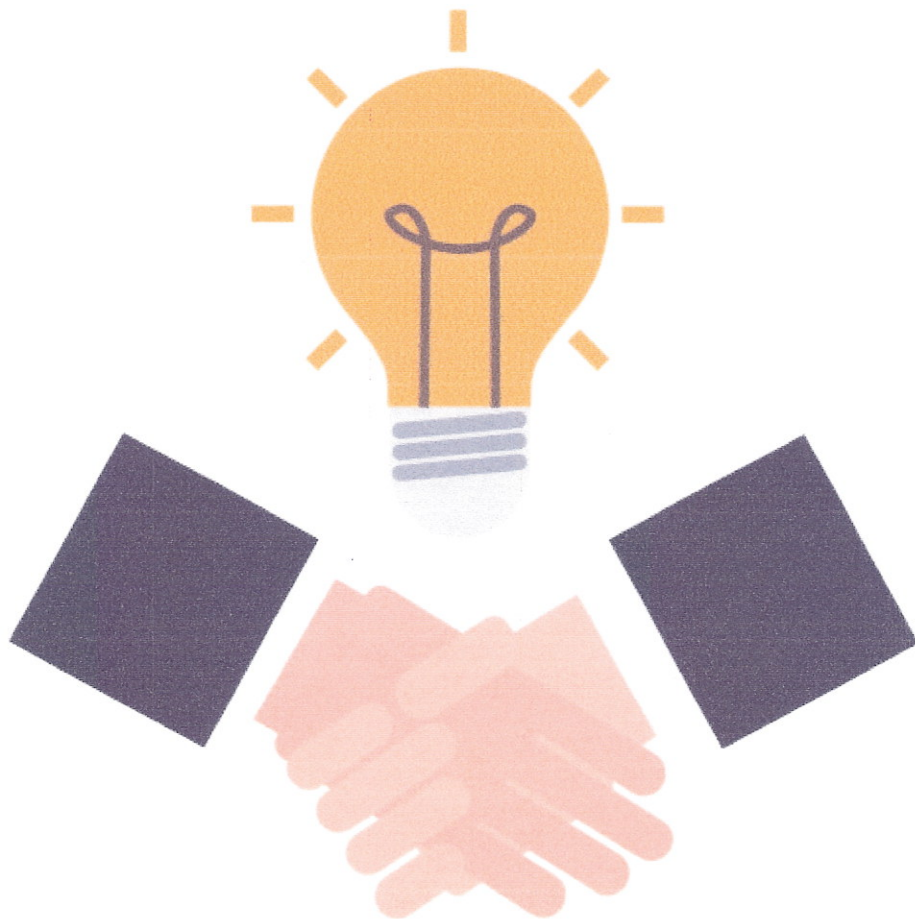


# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024-2025



**IRMANDADE SANTA CASA DE MISERICÓRDIA  
DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

## 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:** IRMANDADE SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ. nº 59.981.712/0001-81, estabelecida na Rua Fritz Jacobs, nº 1.236 – Boa Vista, nesta cidade de São José do Rio Preto-SP – CEP. 15025-500, por seu Provedor infra-assinado, Dr. JOSÉ NADIM CURY, inscrito no CPF. 002.545.948-16.

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

O reajuste salarial devido aos trabalhadores abrangidos por este instrumento coletivo será de **4,00% (quatro por cento)**, a incidir sobre os salários de 30 de abril de 2024 e à serem pagos a partir de 1º de maio 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 – SALÁRIOS DE INGRESSO - PISOS SALARIAIS**

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

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)	R\$ 1.677,63
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.735,06
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 2.028,93
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 2.333,46

**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 na forma disposta na Cláusula “REAJUSTE SALARIAL”, resultem em importância inferior ao piso salarial vigente nesta cláusula, deverão a estes ser equiparados.

**Parágrafo terceiro:** 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 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 “REAJUSTE SALARIAL”, 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 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, 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.

**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, 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 valor fixado para o menor piso salarial previsto na Cláusula “SALÁRIOS DE INGRESSO - PISOS SALARIAIS”, de R\$ 1.677,63 (um mil, seiscentos e setenta e sete reais e sessenta e três centavos), ou na forma da lei que vier a regulamentar a matéria, se mais benéfica ao trabalhador.

### **Cláusula 8ª – FUNÇÃO IDÊNTICA**

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 distinção e 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 no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, com exceção das escalas de revezamento. Para as escalas de revezamento, o início das férias não poderá coincidir com o dia de folga, ou com o intervalo de 36 (trinta e seis) horas após a saída do plantão.

### **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 da Portaria MTB nº 3.281, de 07/12/84.

### **Cláusula 13ª – COTA NEGOCIAL (ART. 8º, III, DA CF/88 c/c. ART. 543, 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 do 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** as demais cláusulas dispostas no Acordo Coletivo de Trabalho que deverão ser respeitadas, **ajustam que em substituição a cota negociada devida pelos trabalhadores como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2024-2025, portanto, em benefício destes, a Empresa recolherá diretamente para a entidade sindical profissional, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no percentual total de 2,8% (dois virgula oito por cento) anual, sobre o salário base já reajustado de cada obreiro/trabalhador abrangido pela presente norma coletiva, dividida em três parcelas, a saber:**

- a) Primeira parcela referente ao mês de julho/2024 a ser recolhida até o dia 10 (dez) de agosto/2024;
- b) Segunda parcela referente ao mês de agosto/2024 a ser recolhida até o dia 10 (dez) de setembro/2024;
- c) Terceira parcela referente ao mês de setembro/2024, a ser recolhida até o dia 10 (dez) de outubro/2024.

**Parágrafo Primeiro:** A contribuição prevista no caput somente será devida ao Suscitante se o valor retido dos empregados referente a contribuição assistencial prevista na Cláusula “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DA ENTIDADE SINDICAL” for inferior ao aqui estabelecido, devendo a apuração ser realizada dentro de cada mês, sem compensação com meses posteriores.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de atrasos, haverá incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total a ser recolhido e atualização monetária na forma da Lei.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados, constando o salário base, referentes aos meses de julho, agosto e setembro de 2024.

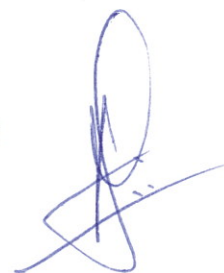
#### **Cláusula 14ª – LICENÇA ADOÇÃO**

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

#### **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**



Liane

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 17ª – 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 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.

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

#### **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 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. (Portaria nº 1.510/2009 do MTE).

#### **Cláusula 21ª – RESCISÕES CONTRATUAIS**



*Liane*



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 Único:** 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 22ª – DATA DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL – COMUNICADO AO EMPREGADO**

A Empresa se compromete a proceder a quitação das verbas rescisória nos termos da Lei e a realizar o ato homologatório em até quinze dias do término do aviso prévio. O não cumprimento implicará em multa no importe de 1 (um) salário base, que será revertido em favor do empregado.

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

### **Cláusula 25ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

O empregador 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 integral. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

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

### **Cláusula 27ª – 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 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.

#### **Cláusula 30ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS**

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

#### **Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

#### **Cláusula 32ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL**

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

#### **Cláusula 33ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

Fica estabelecido 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 34ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**



Handwritten signature in blue ink.

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 35ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO**

Fica estabelecido que a empresa fornecerá aos seus empregados, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação, a qual deverá ser entregue no ato da homologação da rescisão contratual constando do tempo de serviço na empresa.

### **Cláusula 36ª – MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Nos termos do 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 associativa na folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, efetuando o repasse em até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários.

**Parágrafo único:** O empregado poderá optar em pagar a mensalidade associativa individualmente, através de boleto bancário emitido em seu nome, devendo para tanto fazer a solicitação diretamente junto ao Sindicato, ficando a encargo do trabalhador os custos da emissão do boleto bancário.

### **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, 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 partir 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.

### **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.

### **Cláusula 39ª – 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 40ª – 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 **36 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, por filho.

**Parágrafo único:** 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 41ª – 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 42ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

#### **Cláusula 43ª – ATENDIMENTO MÉDICO/PLANO DE SAÚDE**

Fica estabelecido que a empresa manterá a concessão do plano de saúde em quarto coletivo, a todos os seus empregados ativos, através da operadora “Hapvida”, no período que compreende a vigência da presente Norma Coletiva de Trabalho 2024/2025.

**Parágrafo Primeiro:** O Plano de Saúde a ser fornecido aos empregados será "com fator moderador", ou seja, a empresa manterá o pagamento das mensalidades do plano de saúde de todos os funcionários de acordo com suas normas internas, cabendo ao empregado o ressarcimento do valor referente ao fator moderador pela utilização do mesmo, seja em consultas médicas, exames complementares e ou internações hospitalares, de acordo com o contrato firmado entre a Operadora São Francisco Saúde/Hap Vida e a empresa.

**Parágrafo Segundo:** A empresa divulgará previamente a tabela de valores do fator moderador para os procedimentos (consultas, exames complementares, etc.) e também a deixará a disposição dos empregados no Departamento de Pessoal para consulta dos interessados.

#### **Cláusula 44ª – RELAÇÃO NOMINAL**

Fica obrigado o empregador, a remeter ao Sindicato Profissional, cópia da relação extraída do sistema eSocial, contendo, inclusive o CBO, até o dia 20 de dezembro.

Parágrafo primeiro: Fica facultado ao empregador o cumprimento da obrigação aqui estabelecida por meio de arquivo digital, através do e-mail: [erika@sinsaudeeriopreto.org.br](mailto:erika@sinsaudeeriopreto.org.br)

#### **Cláusula 45ª – 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 46ª – 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 47ª – 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 48ª – 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 49ª – EXAMES MÉDICOS**

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

#### **Cláusula 50ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Os empregados e empregador, por acordo escrito e com a assistência do sindicato da categoria profissional, estabelecerão jornada especial de trabalho:

- 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 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 51ª – FORNECIMENTO DE LANCHE**

Obrigatoriedade do empregador em fornecer lanches aos empregados que trabalham no plantão noturno, e no plantão diurno para aqueles que cumprem jornada de 6 horas.

### **Cláusula 52ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO**

A empresa concederá, em substituição a cesta básica, um tíquete alimentação mensal no valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais) a partir de **01/05/2024**, até o 10º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica ajustado que serão mantidos alguns dos critérios praticados pela empresa para as hipóteses de perda do direito ao tíquete alimentação, conforme rol taxativo que segue:

- a) Licença INSS;
- b) Faltar ao trabalho injustificadamente;
- c) Tiver 05 (cinco) atrasos (de entrada ou retorno de almoço) ou saídas antecipadas quando totalizem tempo superior a 30 minutos no mês;
- d) Tiver 05 (cinco) faltas de marcação de 15 minutos;
- e) Tiver advertência disciplinar;
- f) Tiver suspensão disciplinar;
- g) Tiver atestado médico (por atestado e não por dia), salvo se o atestado médico for emitido em razão do empregado estar em horário de trabalho e o atendimento realizado no P.A. da Santa Casa;
- h) Esquecer ou perder o crachá de identificação (por ocorrência de falta de crachá e não por dia);



- i) Tiver atrasos de Comunicados assinados pela Chefia acima de 24h do fato ocorrido;
- j) Fizer reposição de horas extras devedoras (sem justificativa por critérios de cada Encarregado);

**Parágrafo Quatro:** Fica ajustado que não serão hipóteses de perda do direito ao tíquete alimentação:

- a) Se o empregado esquecer ou perder o crachá e for autorizado pela chefia imediata a trabalhar, devendo o Encarregado/Supervisor fazer comunicado do ocorrido ao Departamento de Pessoal.
- b) Se o empregado compensar horas nos termos do “Acordo de Banco de Horas” celebrado.
- c) Se o empregado por uma necessidade justificada precisar se ausentar e não tiver horas credoras no banco de horas, repor as horas devedoras dentro de um período de 60 dias, desde que apresente comunicado por escrito autorizando a reposição das horas ao departamento de pessoal, contendo assinatura da chefia imediata/encarregado. Essa prática será permitida no máximo 2 (duas) vezes na vigência do presente acordo.

### **Cláusula 53ª – CESTA BÁSICA NATALINA**

Será concedida pela empresa, até dia 10 de dezembro de cada ano, uma cesta básica composta por:

- 10 quilos de arroz agulhinha tipo 1
- 02 quilos de feijão cariquinho
- 03 latas de óleo de soja (900 ml)
- 05 quilos de açúcar refinado
- 02 pacotes de macarrão com ovos (500 gr.)
- 01 pacote de café moído (500 gr.)
- 01 quilo de sal refinado
- 01 pacote de farinha de mandioca (500 gr.)
- 01 pacote de fubá mimoso (500 gr.)
- 02 latas de extrato de tomate (140 gr.)
- 01 pacote de biscoito doce (200 gr.)
- 01 quilo de farinha de trigo
- 01 lata de goiabada
- 01 embalagem



*lance*

**Parágrafo único:** Fica facultado à empresa, em substituição a cesta básica natalina, fornecer um tíquete alimentação natalino no valor de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais), sem prejuízo do benefício previsto na Cláusula “CESTA BÁSICA NATALINA”.

#### **Cláusula 54ª – 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 55ª – 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 56ª – 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 57ª – GARANTIAS GERAIS**

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

#### **Cláusula 58ª – SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS**

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 59ª – 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** 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 Acordo Coletivo 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@sinsaudeeriopreto.org.br](mailto: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 eSocial.

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

**Parágrafo Sétimo:** O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsaudeeriopreto.org.br/santacasarp-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 corridos 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 60ª – 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 61ª – 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 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 62ª – DATA-BASE**

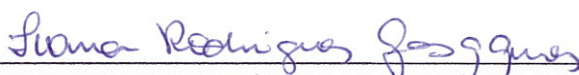
A data-base dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde de São José do Rio Preto e base Territorial será 1º de maio.

### **Cláusula 63ª – 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, 25 de junho de 2024.



---

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



---

IRMANDADE SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
**JOSÉ NADIM CURY** – Provedor  
CPF. nº 002.545.948-16



IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE RIO PRETO  
Departamento Jurídico