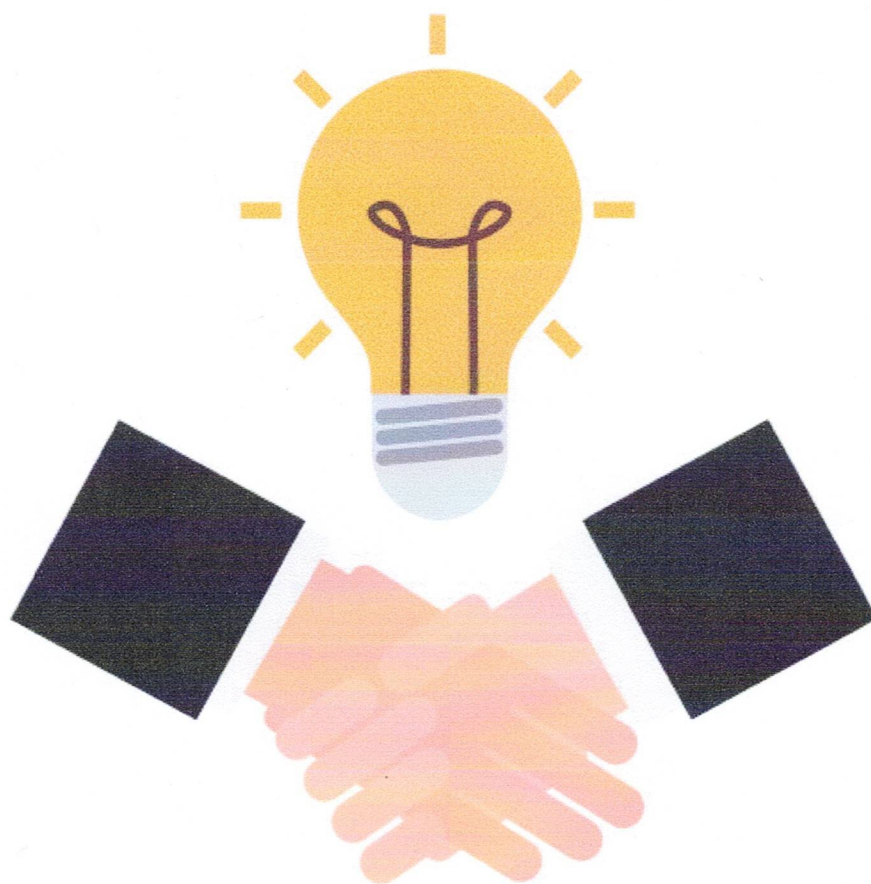


**ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO 2024-2025**



**FUNDAÇÃO FACULDADE REGIONAL DE MEDICINA
DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E BASE TERRITORIAL**, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 46.862.926/0001-97 e Registro Sindical nº 002.213.02262-2, SR: 07539, com sede na Rua Imperial, nº 843 – Vila Imperial, nesta cidade de São Jose do Rio Preto/SP – CEP. 15015-610, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. REINALDO DALUR DE SOUZA, inscrito no CPF. nº 262.435.388-77, doravante denominado SINDICATO e de outro lado a **FUNDAÇÃO FACULDADE REGIONAL DE MEDICINA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**, inscrita no CNPJ sob o nº 60.003.761/0001-29, estabelecida na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 5.544 – Bairro São Pedro, nesta cidade de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15090-000 neste ato representado por seu Diretor Executivo Dr. JORGE FARES, inscrito no CPF. 973.842.168-34, doravante denominada EMPRESA, ajustam as condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa, com efeitos “inter partes” na forma como se segue:

1

CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL. Objetivando a preservação do emprego, da renda, de benefícios conquistados em negociações anteriores e da atividade essencial desenvolvida pela EMPRESA, fica estabelecido o reajuste salarial no percentual de **5,00%** (cinco por cento), a partir de 1º de maio de 2024 e a incidir sobre o salário 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 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês posterior ao registro do acordo coletivo no sistema Mediador, sem acréscimos, multa ou juros, com destaque nos holerites de pagamento.

CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO DE INGRESSO – PISO SALARIAL. A partir de 1º de maio de 2024 o piso salarial mínimo dos empregados da EMPRESA passa

a ser de **R\$ 1.776,87** (um mil, setecentos e setenta e seis reais e oitenta e sete centavos), para jornadas de 44 horas semanais, exceto àqueles que laboram nos setores de enfermagem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Sobre o piso salarial 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: A empresa se compromete a manter o cumprimento da Lei nº 14.434 de 04.08.2022, que instituiu o piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras.

CLÁUSULA 3ª – ANUÊNIO. Tendo em vista haver findado a concessão do adicional por tempo de serviço ou anuênio, previstos em anteriores convenções coletivas de trabalho, desde 21 de maio de 1998, será mantido, no entanto, no valor que estiver sendo pago pela empresa, exclusivamente aos empregados que já tinham direito a este benefício.

2

CLÁUSULA 4ª – COMPENSAÇÃO SALARIAL. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, promoções, transferências, equiparação salarial ocorridos no período compreendido entre 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024.

CLÁUSULA 5ª – ADICIONAL NOTURNO. Fica assegurado, para todos os empregados que laboram em jornada noturna e nas escalas especiais de trabalho, o adicional noturno de 40% (quarenta por cento) incidindo sobre a hora diurna, observando o disposto no artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.

CLÁUSULA 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – COMPENSAÇÕES. As horas extraordinárias deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando não compensadas, conforme as condições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica instituído o sistema de compensação de horas, desde que seja assistido pelo SINDICATO PROFISSIONAL, diante do que preceitua o artigo 60, c/c artigo 611-A, XIII, ambos da CLT e Portaria 702/2015, artigo 4º, letra “d”, seja em jornadas especiais, seja ainda nas regulares, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, não poderá exceder 50 (cinquenta) horas, podendo ser compensadas em descanso no prazo de 1 (um) ano posterior ao mês do fato gerador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou do período que ultrapassar as 50 (cinquenta) horas mensais, ou ainda após o decurso dos prazos supra estabelecidos nos parágrafos anteriores, 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 norma coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa fornecerá relatório (espelho de ponto) mensal de cada trabalhador, bem como, o saldo atualizado do Banco de Horas, os quais ficarão disponíveis no “PORTAL DO COLABORADOR”, para que possa ser feita a conferência com os comprovantes emitidos no ato do registro do ponto.

PARÁGRAFO QUARTO: Para que se possa programar a compensação, ambas as partes terão o prazo mínimo e antecedente de 15 (quinze) dias para solicitar e/ou conceder formalmente os dias e as horas a serem compensadas e que estejam disponíveis no banco de horas, salvo situações de grande relevância, como aumento de demanda e afastamentos, que possam causar prejuízos à assistência.

PARÁGRAFO QUINTO: O agendamento compensatório far-se-á junto à administração, observando-se a disponibilidade do pessoal do setor, bem como a ordem cronológica de solicitação de cada trabalhador.

PARÁGRAFO SEXTO: 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 estipulado no parágrafo primeiro. Não sendo possível a compensação no prazo estipulado, o respectivo desconto será efetuado no holerite do empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A implantação do banco de horas deverá ser objeto de assembleia específica, a ser realizada no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura deste, condicionada sua realização a demonstração, pela empresa, de que a atual situação do banco de horas atenda aos requisitos mínimos

ajustados no parágrafo primeiro desta cláusula (teto de 50 horas mensais e fato gerador inferior a 12 meses).

CLÁUSULA 7ª – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO. O empregado chamado a substituir outro, terá garantido o salário igual ao do substituído enquanto durar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais, desde que seja em período superior a 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA 8ª – DAS FÉRIAS. 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 os empregados que trabalham nas 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto: 1º) se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado; 2º) a pedido do empregado ou mediante a livre concordância deste.

4

PARÁGRAFO SEGUNDO: A pedido do empregado, as férias serão fracionadas em 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA 9ª – 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 limite de até 5 (cinco) dias da data da solicitação por parte do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de recebimento de valores pagos indevidamente pela empresa, o empregado obriga-se a restituí-los por meio de descontos em folha de pagamento de salário, que deverão ser limitados ao teto de 10% (dez por cento) do salário base, por mês.

CLÁUSULA 10ª – LICENÇA ADOÇÃO. Será concedida licença para empregadas mães que adotarem legalmente crianças, em conformidade com a legislação vigente.

CLÁUSULA 11ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Readmitido o empregado no prazo de um ano, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que o mesmo tenha sido cumprido integralmente, excetuada a hipótese de readmissão para exercício de função diversa do contrato anterior.

CLÁUSULA 12ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO. Fica estabelecida a obrigatoriedade da disponibilização aos empregados, dos respectivos holerites (comprovante 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica facultada a empresa disponibilizar o comprovante de pagamento através do “PORTAL DO COLABORADOR”.

CLÁUSULA 13ª – INDENIZAÇÃO EM CASO DE MORTE DE EMPREGADO. Fica estabelecida a obrigatoriedade, no caso de falecimento do empregado, de pagamento, pela EMPRESA, de um salário e meio, a título de Auxílio Funeral, e em caso de morte por acidente de trabalho o equivalente a 3 (três) salários.

5

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica exonerada das indenizações acima, a empresa que pagar seguro de vida e auxílio funeral privados aos seus empregados.

CLÁUSULA 14ª – ESTABILIDADE APÓS A ALTA DO AUXÍLIO DOENÇA. Estabilidade provisória de 40 (quarenta) dias após a alta médica aos empregados afastados por motivo de Auxílio-Doença, desde que o afastamento seja superior a 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA 15ª – CONTROLE DE PONTO. É obrigatório o controle de ponto por meio mecanizado, conforme estabelece a Portaria MTe nº 1.510 de 21 de agosto de 2009 (DOU: 25/08/2009), excluída as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: No controle de ponto feito pelo sistema REP (Registro Eletrônico de Ponto) com emissão de comprovante, ao empregado, do horário de registro, fica expressamente dispensada a assinatura nos cartões (espelhos) de ponto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A discordância administrativa quanto aos horários registrados nos cartões (espelhos) de ponto deverá ser feita mediante a apresentação do comprovante de registro efetuado nos respectivos dias a fim de comprovar divergências.

CLÁUSULA 16ª – ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR. Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A garantia desta cláusula será extensiva aos empregados que estiverem servindo no Tiro de Guerra.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estabelecido que, na hipótese de haver coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra, com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do descanso semanal remunerado e remuneração dos 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 17ª – ESTABILIDADE GESTANTE. Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA 18ª – 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, ao empregado que comprove e comunique tal fato a empresa, e que conte com o mínimo de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado deverá notificar a empresa por escrito de tal condição, no ato da aquisição do direito, devendo comprovar o alegado em 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 19ª – GARANTIA AOS EMPREGADOS ESTUDANTES. Fica estabelecida a manutenção ou alteração do horário de trabalho que venha facilitar ao empregado estudante, que esteja matriculado em estabelecimento de ensino em cursos inerentes à área profissional de atuação, cursando especializações, pós-graduações ou cursos profissionalizantes, cessando-se a garantia ao término do mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa abonará a falta ou horas que o empregado estudante necessitar para prestar vestibular ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado para a empresa com 24:00 (vinte e quatro) horas de antecedência, e comprovação no mesmo prazo.

7

CLÁUSULA 20ª – DIRIGENTES SINDICAIS: Os dirigentes sindicais, até o número de 14 (quatorze) previamente indicados pelo Sindicato, não afastados de suas funções, poderão ausentar-se do serviço durante o período de reunião no máximo por 05 (cinco) dias ao ano, desde que previamente comunicado o empregador, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

CLÁUSULA 21ª – PAGAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL. Considera-se 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 22ª – DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA. O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter contato com o representante da empresa com poderes de decisão, deverá encaminhar ofício com a pauta de reivindicações no prazo máximo de 5 (cinco) dias de antecedência.

CLÁUSULA 23ª – ESTABILIDADES DOS “CIPEIROS”. Será concedida estabilidade no emprego a “cipeiros” (titulares e suplentes), em consonância com a legislação específica.

CLÁUSULA 24ª – FORNECIMENTO DE UNIFORME. Fica estabelecido o fornecimento gratuito pelo empregador, de uniforme ao seu empregado, conforme Norma Regulamentadora 32.

CLÁUSULA 25ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL. Será fornecido gratuitamente, pelo empregador, todo material necessário ao desempenho da função do empregado na empresa.

CLÁUSULA 26ª – FORNECIMENTO DE EPI’S. 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.

8

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 mediante comunicação e acordo prévios.

CLÁUSULA 27ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS. Fica estabelecida a concessão aos empregados de folgas não compensáveis nos seguintes casos:

- a) Casamento: 05 (cinco) dias consecutivos a contar da data do casamento civil;
- b) Morte: 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte de genitores, cônjuge, companheiro, filhos e irmãos; e 1 (um) dia após o falecimento de sogro(a), tio(a), cunhado(a), sobrinho(a), primo(a), genro, nora, padrasto, madrasta e enteado(a).
- c) Mãe Empregada: Será abonada uma falta mensal, quando deixar de comparecer para levar o filho menor de 12 (doze) anos (artigo 2º da Lei nº 8.069/90) ou incapaz ao médico, quando necessário, desde comprovado com atestado médico, em consultas ou exames, sendo que o abono corresponderá ao período discriminado no respectivo atestado médico. Também serão abonadas as faltas no caso internação do filho de até 45 (quarenta e cinco) dias.
- d) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em Lei, bem como a possibilidade de avaliação das ausências e justificativas pela Diretoria da FUNFARME.

9

CLÁUSULA 28ª – 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.

CLÁUSULA 29ª – MENSALIDADE ASSOCIATIVA. Nos termos do quanto 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 desconto previsto nesta cláusula deverá ser expressamente autorizado por escrito pelo empregado. A empresa reconhece

como válida para tanto a autorização de desconto firmada perante o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 30ª – AVISO PRÉVIO. Fica assegurado ao empregado que contar com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 01 (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 não vigorará em caso de pedido de demissão

CLÁUSULA 31ª – LICENÇA PATERNIDADE. Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias, sem prejuízo de sua remuneração.

10

CLÁUSULA 32ª – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO/ CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE. A EMPRESA fornecerá um berçário para amamentação de lactentes e fornecerá creche para os filhos das empregadas a partir do seu retorno às atividades laborativas até completarem 48 (quarenta e oito) meses de idade, podendo ambas as obrigações serem substituídas por convênio com estabelecimentos públicos ou privados especializados. Na impossibilidade das alternativas anteriores, a EMPRESA estabelecerá auxílio creche no valor mensal máximo de 15% (quinze por cento) do salário de ingresso, por filho.

PARÁGRAFO ÚNICO: A creche ou o auxílio creche é devido também ao pai ou responsável, devidamente comprovado, que na falta da mãe tiver a guarda e/ou responsabilidade da criança.

CLÁUSULA 33ª – ANOTAÇÃO 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 34ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Fica estabelecido que a empresa reconhecerá os atestados médicos, nos termos da legislação vigente. Os atestados odontológicos serão aceitos com a limitação de 1 (um) atestado por ano e em casos cirúrgicos de natureza emergencial devidamente comprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos casos de afastamento, o empregado terá até 3 (três) dias da data do afastamento para a entrega do atestado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O atestado deverá ser entregue no setor da Medicina do Trabalho da empresa. Em casos excepcionais de incapacidade poderá ser entregue por terceiros, porém, sua validação fica condicionada a avaliação com o retorno do empregado.

CLÁUSULA 35ª – ASSISTÊNCIA AMBULATORIAL. A EMPRESA manterá em suas dependências e em local específico, a concessão de atendimento ambulatorial à todos os empregados.

CLÁUSULA 36ª – RELAÇÃO NOMINAL. Fica obrigada, a empresa, remeter cópia da relação nominal equivalente GFIP, a ser extraída do e-social, referente ao ano de 2023 até o dia 20 (vinte) de setembro.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregador, sempre que solicitado pelo Sindicato, fica obrigado a fornecer a GFIP mensal ou a relação nominal equivalente a ser extraída do e-social.

CLÁUSULA 37ª – 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 serviço.

CLÁUSULA 38ª – QUADRO DE AVISO. A empresa manterá um quadro de avisos para que sejam afixados os editais e outros comunicados do Sindicato Profissional e de interesse da categoria.

CLÁUSULA 39ª – 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 40ª – REFEITÓRIO, VESTIÁRIO, ARMÁRIOS E BANHEIROS.

O empregador obriga-se 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 41ª – 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 PRIMEIRO: Cabe a empresa renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

12

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os exames periódicos serão realizados durante o expediente de trabalho dos empregados, salvo em caso de absoluta impossibilidade.

CLÁUSULA 42ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.

Os empregados e a EMPRESA, por acordo escrito e com a assistência do SINDICATO, 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 jornada especial de trabalho abaixo especificada:

- a) Jornada especial de trabalho noturna 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; os empregados que laborarem nos feriados a jornada trabalhada será remunerada em dobro ou em folga compensatória.
- b) Jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, e um plantão de revezamento de 12 (doze)

horas de trabalho, com 1 (uma) hora para repouso e alimentação e 1 (uma) folga semanal, exceto enfermagem.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caberá ao Sindicato Profissional, a entrega para registro no Ministério do Trabalho, do acordo firmado, de jornada especial de trabalho.

CLÁUSULA 43^a – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO. Obrigatoriedade da EMPRESA em fornecer lanches aos empregados que trabalham no horário noturno, e aos que trabalham no horário diurno em jornada superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanal.

CLÁUSULA 44^a – TIQUETE ALIMENTAÇÃO. A empresa pagará um tíquete alimentação no valor de **R\$ 750,00** (setecentos e cinquenta reais) no 1º (primeiro) dia útil de cada mês à todos os empregados representados por este Sindicato, a partir de 1º de maio de 2024.

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A falta injustificada mencionada no parágrafo anterior será apurada levando-se em consideração o período do cartão de ponto (de 21 a 20 do mês seguinte).

PARÁGRAFO TERCEIRO: O tíquete alimentação será pago aos empregados nos casos de afastamento por auxílio por acidente de trabalho, licença maternidade e férias, observando-se no que couber, a Portaria 09 de 25/05/2009 da Empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: No caso de afastamento por auxílio doença, fica ampliada Portaria 02 de 02/01/2013 editada pela Empresa, sendo devido o benefício por até 03 (três) 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: Na hipótese do parágrafo anterior, a manutenção do benefício poderá ser estendida pelo período de até 12 meses, sendo definido

CONJUNTAMENTE em cada caso por um representante da Empresa e um representante do Sindicato.

PARÁGRAFO SEXTO: Estas parcelas não possuem caráter salarial, não gerando reflexos nos títulos legais e contratuais.

CLÁUSULA 45^a – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO EM CASO DE AUXÍLIO DOENÇA. Em caso de concessão de auxílio doença ao empregado afastado por período superior a 60 (sessenta) dias, a empresa pagará o 13º salário integral.

PARÁGRAFO ÚNICO: A obrigação de pagamento da complementação do 13º salário se limita ao ano do início do afastamento por auxílio doença. Caso o empregado tenha ficado em auxílio doença na integralidade do(s) ano(s) posterior(es) ao início do afastamento, não é devida a complementação.

CLÁUSULA 46^a – CORRESPONDÊNCIA. A EMPRESA distribuirá aos seus empregados as CORRESPONDÊNCIAS E COMUNICAÇÕES dirigidas aos mesmos pelo SINDICATO e não se oporá que as mesmas sejam efetuadas diretamente pela entidade.

14

CLÁUSULA 47^a – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. As partes estipulam a criação de uma comissão permanente de negociação que se comporá por representantes da entidade sindical e representantes do Hospital, para discussão dos conflitos que poderão eventualmente surgir, reunindo-se quando necessário mediante agendamento prévio.

CLÁUSULA 48^a – GARANTIAS GERAIS. Ficam asseguradas as normas e condições mais favoráveis aos empregados, inclusive decorrentes de convenção coletiva, com relação a quaisquer das Cláusulas vigentes neste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA 49^a – REPRESENTAÇÃO SINDICAL. A empresa reconhece o SINDICATO como único representativo na base territorial.

CLÁUSULA 50ª – SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS. A empresa se compromete a colaborar com o Sindicato, na sindicalização de seus empregados, em especial no ato da contratação.

CLÁUSULA 51ª – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS. Os representantes de empregados de que trata o artigo 11 Constituição Federal, serão eleitos por voto direto e secreto dos trabalhadores, devendo a empresa divulgar o processo eleitoral de maneira ampla entre os empregados, sendo vedada qualquer restrição para participação no mesmo.

CLÁUSULA 52ª – 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 do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário dia por empregado por dia de atraso quando o pagamento do salário não for efetuado no prazo legal, excluídas as cláusulas que tenham multa “pré-estabelecidas”.

15

CLÁUSULA 53ª – CONTATOS 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 54ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Fica estabelecido que a empresa pagará o adicional de insalubridade com base no valor fixado para o maior 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, por mais benéfico aos empregados.

CLÁUSULA 55ª – 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 56^a – ESPAÇO DE SAÚDE DO TRABALHADOR. A empresa **se compromete a manter** o Espaço da Saúde do Trabalhador no ambulatório do Hospital de Base, com atendimentos em clínica geral, cardiologia e ginecologia, bem como a ampliação das especialidades preventivas de acordo com a demanda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma de funcionamento será definida conjuntamente entre empresa e Sindicato, para que este possa divulgar aos representados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cada bimestre a empresa deverá enviar ao Sindicato relatório contendo o número de atendimentos realizados e agendados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo o descumprimento desta cláusula, incorrerá a empresa no dobro da multa prevista na cláusula “**MULTA**”, além de estar sujeita ao ajuizamento de ação de cumprimento por parte do Sindicato.

16

CLÁUSULA 57^a – FARMÁCIA INTERNA COM FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS A BAIXO CUSTO. A empresa **se compromete a manter** a Farmácia interna mediante parceria com a ASFF – Associação de Funcionários FUNFARME FAMERP, para concessão de medicamentos aos empregados a preço de custo, acrescido de 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Farmácia interna se destina à todos os empregados, independentemente de associação à ASFF.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo o descumprimento desta cláusula, incorrerá a empresa no dobro da multa prevista na cláusula “**MULTA**”, além de estar sujeita ao ajuizamento de ação de cumprimento por parte do Sindicato.

CLÁUSULA 58^a – ATENDIMENTO PSICOLÓGICO E PSIQUIÁTRICO. A empresa **se compromete a manter** a Clínica de Psicologia e Psiquiatria mediante parceria com a FAMERP, para atendimento psicológico e psiquiátrico aos empregados como forma de prevenção à depressão e ao suicídio, criando uma rede psicossocial a estes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Deverá ser disponibilizado no mínimo 3 (três) consultórios, com capacidade de atendimento de 100 empregados a cada cinco semanas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cada bimestre a empresa deverá enviar ao Sindicato relatório contendo o número de atendimentos realizados e agendados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo o descumprimento desta cláusula, incorrerá a empresa no dobro da multa prevista na cláusula “**MULTA**”, além de estar sujeita ao ajuizamento de ação de cumprimento por parte do Sindicato.

CLÁUSULA 59ª – PLANO DE CARREIRA E ADEQUAÇÃO DE SALÁRIOS. A empresa se compromete a dar continuidade na implantação do Plano de Carreira e Adequação de Salários, finalizando-o no prazo de vigência da presente norma coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa se compromete que nenhum empregado poderá sofrer prejuízo quanto a salários e/ou benefícios em razão da implantação do Plano de Carreira e Adequação de Salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo o descumprimento desta cláusula, incorrerá a empresa no dobro da multa prevista na cláusula “**MULTA**”, além de estar sujeita ao ajuizamento de ação de cumprimento por parte do Sindicato.

Cláusula 60ª – 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,

estabilidades, 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 negocial devida pelos trabalhadores como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2024-2025, portanto, em benefício destes**, Empresa recolherá para a entidade sindical profissional o valor total de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), que será dividido em 3 (três) parcelas de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) cada uma, com vencimento da primeira a partir do mês seguinte a assinatura do presente acordo e as demais sucessivamente no mesmo dia dos meses seguintes, cujos pagamentos serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de cada mês, ou seja, da primeira parcela deverá ocorrer até o dia 10 de novembro de 2024, da segunda parcela até o dia 10 de dezembro de 2024 e da terceira e última parcela até o dia 10 de janeiro de 2025.

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 contribuição prevista no caput somente será devida ao sindicato se o valor retido dos empregados referente a contribuição assistencial prevista na cláusula posterior for inferior ao aqui estabelecido, devendo a apuração ser realizada dentro de cada mês, sem compensação com meses posteriores.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa fica obrigada a remeter ao sindicato a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados, referente aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2024, contendo nome, função e remuneração.

Cláusula 61ª – 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 Técnicas n.º 2, de outubro de 2018 do MPT e n.º 3 de março de 2019 MPT, assim como o Enunciado n.º 24 do MPT;

CONSIDERANDO a tese fixada em repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal no TEMA 935 (ARE 1018459), na sessão de julgamento encerrada em 11.09.2023, onde prevaleceu por 10 votos favoráveis e 01 contrário 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 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 do 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, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2024 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: 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 dos 10% (dez por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo terceiro: 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 quarto: A empresa, em 10 (dez) dias contados do recolhimento, encaminhará ao sindicato da categoria profissional, no endereço eletrônico e-mail erika@sinsaudeeriopisto.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 quinto: Fica garantido aos empregados o **direito de oposição no prazo de 15 (quinze) dias corridos após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.**

Parágrafo Sexto: O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsaudeeriopisto.org.br/funfarme-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 Sétimo: 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 Oitavo: O trabalhador que estiver associado ao Sindicato laboral e pagando regularmente a mensalidade associativa, estará isento do desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo Nono: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação nos termos do artigo 611-A, parágrafo 5º, da CLT, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, possibilitando o ingresso deste no polo passivo da ação, requerendo imediatamente a exclusão da empresa. Em caso de não acolhimento da exclusão e eventual condenação da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da Categoria Profissional beneficiário deverá ressarcir integralmente a empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da

sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada.

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 62ª – DATA BASE. A data base dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde de São José do Rio Preto e base territorial será 01º de maio.

CLÁUSULA 63ª – VIGÊNCIA. As cláusulas SOCIAIS e ECONÔMICAS que integram o presente acordo coletivo de trabalho terão vigência de 01 (um) ano, a partir de 1º de maio de 2024 à 30 de abril de 2025.

CLÁUSULA 64ª – CANAL DE COMUNICAÇÃO. Fica ajustado que o canal oficial de comunicação entre a empresa e o Sindicato será através do e-mail comunicacao.funfarme@sindsauderriopreto.org.br

21

E, assim por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São José do Rio Preto/SP, 16 de setembro de 2024.

**SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE
SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**

Reinaldo Dalur de Souza – Presidente
CPF. 262.435.388-77

**FUNDAÇÃO FACULDADE REGIONAL DE MEDICINA DE SÃO
JOSE DO RIO PRETO**

Dr. Jorge Fares – Diretor Executivo
CPF. 973.842.168-34

Luiz Roberto Loraschi
Advogado Sênior Funfarme
OAB/SP 196.507