

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024-2025



ASSOCIAÇÃO LAR SÃO FRANCISCO DE ASSIS  
NA PROVIDÊNCIA DE DEUS – JACI/SP.





## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

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

### SUSCITADA – MATRIZ:

ASSOCIAÇÃO LAR SÃO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0001-40, situada na Rodovia Vicinal João J. Telles Filho, KM 3 – Zona Rural, no Município de Jaci/SP, CEP: 15.155-000.

### SUSCITADAS – FILIAIS:

HOSPITA-LAR SANTA CATARINA NA PROVIDÊNCIA DE DEUS, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0002-21, situado na Rua Maria J. A. Mendonça, nº950 – Centro, no Município de Jaci/SP – CEP. 15155-000;

HOSPITAL NOSSA SENHORA DA DIVINA PROVIDÊNCIA, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0002-21, situado na Rua Maria J. A. Mendonça, nº950 – Centro, no Município de Jaci/SP – CEP. 15155-000;

NÚCLEO DE PRODUÇÃO A PADROEIRA NA PROVIDÊNCIA DE DEUS, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0017-08, situado na Estância Vicinal Jaci / Pirajá, KM 10 – Zona Rural, no Município de Neves Paulista/SP – CEP. 15120-000;





**HOSPITAL SÃO DOMINGOS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0015-46, situado na Rua Nossa Senhora das Graças, nº 272 – Vila Aparecida, no Município de Nhandeara/SP – CEP. 15190-000;

**HOSPITALAR NOSSA SENHORA DAS GRAÇAS NA PROVIDENCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0029-41, situado na Rua Candido Carneiro, nº663 – Vila Bom Jesus, no Município de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15014-200;

**HOSPITAL E MATERNIDADE MÃE DO DIVINO AMOR NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0019-70, situado na Rua Rui Barbosa, nº20-19 – Centro, no Município de Mirassol/SP – CEP. 15130-000;

**HOSPITAL ESTADUAL JOÃO PAULO II**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0031-66, situado na Avenida Lino José de Seixas, nº1455 – Jardim Fuscaldo, no Município de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15061-060;

**AMBULATÓRIO MÉDICO DE ESPECIALIDADES DE SÃO JOSE DO RIO PRETO - AME**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0023-56, situado na Rua Antonio Fuscaldo, s/nº – Jardim Fuscaldo, no Município de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15061-260;

**LAR MADRE PAULINA NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0020-03, situado na Rua Treze de Maio, nº 216 – São Francisco, no Município de Santa Fé do Sul/SP – CEP. 15775-000;

**NÚCLEO EDUCACIONAL SANTA RITA DE CÁSSIA NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0027-80, situado na Rua Anísio Paracatu de Oliveira, s/nº – Centro, no Município de Jaci/SP – CEP. 15155-000;





**LAR SÃO VICENTE NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0016-27, situado na Rua Pará, s/nº – Santa Clara, no Município de Estrela D'Oeste/SP, CEP. 15.650-000;

**LAR SAGRADO CORAÇÃO DE JESUS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0008-17, situado na Estrada Vicinal Genésio Rodrigues dos Santos, KM 6, s/nº – Zona Rural, no Município de Jaci/SP, CEP. 15.155-000; e

**LAR MARIA DE NAZARÉ NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0022-75, situado na Rodovia Jerônimo Ignácio da Costa, KM 1, s/nº – Zona Rural, no Município de Tabapuã/SP, CEP. 15.880-000.

**CASA DO CIRENEU IRMÃ TEREZA NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0062-62, situado na Avenida Benedito Rodrigues Lisboa, nº 400 – São Francisco, no Município de São José do Rio Preto/SP – CEP. 15086-000;

**NÚCLEO DE PRODUÇÃO SANTO ANTÔNIO NA PROVIDÊNCIA DE DEUS**, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ nº 53.221.255/0014-65, situado No Bairro Santo Antonio das Perobas, s/nº – Zona Rural, no Município de Jaci/SP – CEP. 15155-000;

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**

Objetivando a preservação do emprego, da renda, de benefícios conquistados em negociações anteriores e da atividade empresarial, fica estabelecido que a correção do salário se dá a partir de **1º de maio de 2024**, com reajuste no percentual de **5,00%** (cinco por cento), incidente sobre os salários de abril de 2024.





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

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

### **Cláusula 2ª – PISOS SALARIAIS**

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

<b>APOIO</b> (copa, cozinha, lavanderia, manutenção e limpeza)	<b>R\$ 1.551,10</b>
<b>ADMINISTRAÇÃO</b> (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	<b>R\$ 1.630,32</b>
<b>AUXILIARES DE ENFERMAGEM</b>	<b>R\$ 1.811,75</b>
<b>TÉCNICOS DE ENFERMAGEM</b>	<b>R\$ 1.990,63</b>

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 1ª, resultem em importância inferior ao piso salarial vigente nesta cláusula, deverão a estes ser equiparados.

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

Parágrafo Quarto: Diante da vigência e aplicação da Lei nº 14.434 de 04.08.2022, que trouxe a previsão do piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras e, face ao decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222 MC / DF, será aplicado o piso salarial para os Técnicos de





Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem no limite da assistência financeira complementar e/ou crédito suplementar da União. Não disponibilizados os recursos financeiros suficientes para a implementação integral, não será exigível o pagamento.

### **Cláusula 3ª – ANUÊNIO**

A partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho revisado e datado de 21 de agosto de 1998, findou-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**

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

Parágrafo Primeiro: A empresa e os empregados poderão utilizar o sistema de banco de horas, 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, dentro do trimestre posterior ao fato gerador.



Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão ou efetivo pagamento.

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

Parágrafo Quarto: A passagem do plantão deverá ser realizada dentro da jornada de trabalho dos empregados. Em havendo variação de horário para tal fim, desde que não ocorra com habitualidade, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário de registro de ponto não excedentes de quinze minutos.

#### **Cláusula 7ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Consoante disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e entendimento cristalizado pela Súmula 228 do TST, fica assegurada a concessão do adicional de insalubridade aos empregados em exercício de trabalho em condições insalubres representados pelo Sindicato Suscitante, desde que constatados por laudo pericial técnico e nos termos da legislação vigente, com base no valor fixado para o salário mínimo no estado de São Paulo.

#### **Cláusula 8ª – FUNÇÃO IDÊNTICA**

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

#### **Cláusula 9ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO**

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





### **Cláusula 10ª – DAS FÉRIAS**

A época da concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de até 30 (trinta) dias, observando-se, ademais, o disposto nos artigos 134 e ss., da CLT.

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

### **Cláusula 11ª – CORREÇÃO DE ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

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

### **Cláusula 12ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE**

O empregador que utilizar a forma de pagamento de salários mediante cheques deve observar as exigências da Portaria MTb nº 3.281, de 07/12/84.

### **Cláusula 13ª – DIA DO PROFISSIONAL DA SAÚDE**

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o “Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde”, na base territorial abrangida pelo Sindicato. O trabalhador que cumpre escalas e jornadas de trabalho diferenciadas terá direito a uma folga a mais, sendo que a empresa terá até dezembro de 2024 para compensar a folga ou pagar em horas extras.

### **Cláusula 14ª – LICENÇA ADOÇÃO**

Será concedida licença para empregadas mães que adotarem legalmente crianças, em conformidade com a legislação vigente, em especial, com a 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**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

### **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 60 (sessenta) 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**





### **Cláusula 15ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO**

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

### **Cláusula 16ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

### **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 60 (sessenta) 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, excluía as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

As rescisões de empregados desta categoria profissional representada que contarem com mais de 1 (um) ano na empresa, poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de S. J. R. Preto.

Parágrafo Primeiro: A Empresa se compromete a proceder a quitação das verbas rescisórias e a homologação da rescisão, caso venha por esta optar, nos termos da legislação vigente.

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

#### **Cláusula 22ª – 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 23ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE**

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

#### **Cláusula 24ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**





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

#### **Cláusula 25ª – 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 26ª – 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 27ª – 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 28ª – 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 29ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS**

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

#### **Cláusula 30ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Fica estabelecido o fornecimento gratuito pelo empregado, desde que exigido o seu uso, conforme Norma Regulamentadora 32.

#### **Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL**

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

#### **Cláusula 32ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

Fica estabelecido ser fornecido aos empregados, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das pertinentes funções, conforme legislação sobre Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, sendo obrigatório o uso pelo obreiro.

#### **Cláusula 33ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a) Casamento: 5 (cinco) dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) Morte: 5 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte do cônjuge, companheiro, ascendente, descendentes, sogro e sogra;



- c) Mãe Empregada: Será abonada uma falta mensal, quando deixar de comparecer para levar o filho menor de 16 (dezesesseis) anos ou incapaz ao médico, quando necessário, desde comprovado com atestado médico, em consultas ou exames. E no caso internação até a alta hospitalar.
- d) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em lei.

#### **Cláusula 34ª – 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, quando solicitado em tempo hábil, por escrito pelo empregado.

#### **Cláusula 35ª – MENSALIDADES SINDICAIS/ASSOCIATIVAS**

Fica estabelecida a obrigatoriedade da empresa descontar diretamente da folha de pagamento, o valor referente a contribuição social do empregado (mensalidade associativa), e 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 36ª – 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.







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

#### **Cláusula 37ª – 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 38ª – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO**

A empresa que mantém em seu quadro de funcionários mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesseis) anos, manterão 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 a empresa não cumprir as determinações contidas no *caput*.

#### **Cláusula 39ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE**

A empresa manterá, no local de trabalho, um berçário e ou fornecerão creche para os filhos das empregadas mães, desde o nascimento até 48 (quarenta e oito meses) de idade da criança, podendo a creche ser substituída por convênio creche, ou fornecerão ajuda creche no valor mensal de 15% (quinze por cento) do salário normativo vigente.

Parágrafo 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 40ª – 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 41ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

Fica estabelecido que a empresa reconhecerá os atestados médicos e odontológicos, desde que autênticos e apresentados em seus originais.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue ao empregador no prazo de 48:00 horas da data em que se iniciou o afastamento do trabalho por motivo de doença em sendo este afastamento igual ou inferior a 4 (quatro) dias, e, se o afastamento for mais longo a entrega deverá ocorrer em até 4 (quatro) dias após o início do afastamento do trabalho.

Parágrafo Segundo: O atestado poderá ser entregue na forma do parágrafo anterior pelo cônjuge, filhos, parente ou colega de trabalho.

#### **Cláusula 42ª – ASSISTÊNCIA EMERGENCIAL**

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

#### **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 ao qual prestarem 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. 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 – 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 47ª – EXAMES MÉDICOS**

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

#### **Cláusula 48ª – JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

A empresa poderá adotar jornadas especiais de trabalho aos seus empregados, observando-se para tanto os seguintes requisitos:

- 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;
- 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 o intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, e mais 1 (uma) folga semanal compensatória, excetuados os empregados do corpo de enfermagem.

#### **Cláusula 49ª – FORNECIMENTO DE LANCHE**

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

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

O empregador se obriga a fornecer de forma gratuita almoço e jantar para todos os empregados, inclusive aqueles que laboram em jornada de 6 (seis) horas diárias.





### **CLÁUSULA 51ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO.**

Em substituição a cesta básica de alimentos a empresa pagará um tíquete alimentação no valor de **R\$ 216,00** (duzentos e dezesseis reais) até o 12º (Décimo Segundo) dia de cada mês, à todos os empregados, à ser implantado a partir do mês de referência maio/2024.

Parágrafo Primeiro: Perderá o direito ao recebimento do tíquete alimentação o empregado que faltar ao trabalho **INJUSTIFICADAMENTE** por 01 (um) dia ou mais, subsequentes ou não, excluindo-se os motivos previstos na Cláusula “AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS”.

Parágrafo Segundo: O tíquete alimentação é devido ao trabalhador nos períodos de férias, bem como afastamentos por auxílio doença e auxílio decorrente de acidente de trabalho pelo período máximo de 6 (seis) meses, e licença maternidade.

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

### **Cláusula 52ª – 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 53ª – CORRESPONDÊNCIA**

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

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

Ficam asseguradas, no período de vigência deste acordo, todas as vantagens individuais ou coletivas nela prevista, ressalvadas as revogações explícitas ou implícitas, decorrentes normas legais mais favoráveis.

### **Cláusula 56ª – 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 57ª – INFORMAÇÕES CONTRATUAIS**

A empresa fica obrigada a encaminhar ao Sindicato, quando por este solicitado e nas datas de admissão e demissão, a relação atualizada dos seus empregados admitidos e demitidos, para ser atualizado o programa de emprego da entidade Sindical, contendo os seguintes dados:

1.- Nome completo; 2.- Data de Nascimento; 3.- Número do CPF; 4.- Valor do salário; 5.- Datas de admissão e/ou demissão; 6.- Endereço/E-mail/Telefone.

### **Cláusula 58ª – 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 na estipulação de melhorias nas condições de trabalho, bem como o que legislação pertinente, especialmente os artigos 6º, 7º *caput* e incisos XXVI e 2º, 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 negocial devida pelos trabalhadores como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2024-2025, portanto, em benefício destes, a Empresa recolherá para a entidade sindical profissional, como contraprestação do trabalho de elaboração do presente Acordo Coletivo em favor dos trabalhadores, uma cota negocial no percentual total de 3% (três por cento) das folhas de pagamento mensais das Suscitadas, cujo valor será dividido em 3 (três) parcelas de 1% (um por cento) cada uma, considerando a remuneração de todos os empregados, sócios ou não, albergando o salário já reajustado, com vencimento nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2025, , cujos pagamentos serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo Suscitante.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da primeira parcela será até o dia 10 de fevereiro de 2025, da segunda parcela até o dia 10 de março de 2025 e da terceira parcela até o dia 10 de abril 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:** O total do valor retido dos empregados nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2025 referente a contribuição assistencial prevista na cláusula posterior, poderá ser deduzido pela empresa do valor devido a título de cota negocial prevista nesta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** A empresa fica obrigada a remeter ao Suscitante, nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2025, a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados, contendo nome, função e remuneração.

**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 está obrigada 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 décimo dia 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/oposicao2024-lar/>, sendo obrigatória a identificação (nome completo, CPF e e-mail do empregado e razão social da empresa), 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:** 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 Primeiro:** Fica vedado ao empregador 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 – MULTAS**

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

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário-dia por empregado e por dia de atraso, quando o pagamento do salário não for efetuado no prazo legal.

**Parágrafo Segundo:** Esta multa não é aplicável nas cláusulas que tenham multa já pré-estabelecida.

### **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/SP, 17 de dezembro de 2024.

---

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

---

ASSOCIAÇÃO LAR SÃO FRANCISCO DE ASSIS NA PROVIDÊNCIA DE DEUS  
**PE. NÉLIO J. ANGELI BELOTTI** – Frei Francisco – Presidente  
CPF nº 036.126.158-66