

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2026



SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO
BURITAMA/SP.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

SUSCITANTE: SINDICATO DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SINSAÚDE RIO PRETO (denominação conforme alteração aprovada em assembleia realizada em 04.04.2025), 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: SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO, entidade filantrópica, inscrita no CNPJ. nº 44.435.451/0001-27, estabelecida na Rua Guilherme Guerbias, nº 353 – Centro, na cidade de Buritama-SP – CEP. 15.290-000, por seu representante legal infra-assinado, Sr. DAVID DE BRITO SANTOS, inscrito no CPF. 389.130.358-04.

2

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para **1º/05/2025 a 30/04/2026**, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, sendo 1º de maio a data-base dos empregados em estabelecimentos de serviços de saúde de São José do Rio Preto e base Territorial.

Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho é celebrado nos termos do artigo 613 da CLT e do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, e abrange todos os empregados da empresa, inclusive os admitidos após o início de sua vigência, integrantes da categoria, associados ou não.



Cláusula 3ª – PISOS SALARIAIS

A partir do 1º de maio de 2025, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO

(copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)

R\$ 1.752,18

ADMINISTRAÇÃO

(secretárias, recepção e auxiliares administrativos)

R\$ 1.791,35

AUXILIARES DE ENFERMAGEM

R\$ 2.040,61

TÉCNICOS DE ENFERMAGEM

R\$ 2.134,84

Parágrafo Primeiro: Sobre os pisos salariais não haverá incidência do reajuste previsto na cláusula seguinte do presente Acordo.

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

Parágrafo Terceiro: Para as categorias de “APOIO” e “ADMINISTRAÇÃO”, havendo reajuste do salário mínimo nacional ou do estado de São Paulo e, se resultar em valor superior aos aqui previstos, o de maior valor passará à ser adotado pela empresa, por ser mais benéfico ao trabalhador.

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 4ª – 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 **5,32%** (cinco vírgula trinta e dois por cento), a partir 1º de maio de 2025, a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2025;



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 diferenças salariais retroativas decorrentes da aplicação do índice previsto no caput, desta cláusula, poderão ser pagas sem qualquer tipo de multa ou acréscimo em 03 (parcelas), por ocasião do pagamento dos salários referentes as competências de agosto, setembro e outubro de 2025.

Cláusula 5ª – 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 6ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento aos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, no qual constem a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive os depósitos do FGTS.

Cláusula 7ª – GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

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 considerar as vantagens pessoais e sem distinção de sexo, nacionalidade e idade.

4

Cláusula 8ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE E PIS

a) A empresa que utilizar a forma de pagamento de salários mediante cheques deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidam com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

b) Para recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do empregado durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do dia do recebimento, bem como do DSR, férias e 13º salário.

Cláusula 9ª – 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 10ª – 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 11ª – 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 poderá pagar-lhe o 13º. Salário integral.

Cláusula 12ª – 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 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.

5

Cláusula 13ª – 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 14ª – 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 15ª – 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 salário mínimo nacional, ou na forma da lei que vier a regulamentar a matéria, se mais benéfica ao trabalhador.

Cláusula 16ª – 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 6 (seis) horas.

Cláusula 17ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO

Concessão pela empresa, aos empregados, de um tíquete alimentação mensal no valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais), até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência.

Parágrafo Primeiro: A empresa pagará um bônus no tíquete alimentação no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cumprimento integral de escala a todo empregado que cumprir a escala prevista. Compreende-se como “cumprir a escala prevista” a situação em que o empregado não faltar ao trabalho ou se ocorrendo a falta, independente do motivo, esta não provoque a “quebra da escala”, resultando com que seja cumprida com empregados em número inferior ao inicialmente escalado. O empregado que irá se ausentar deverá comunicar a chefia imediata com no mínimo de 3 (três) dias de antecedência para permitir a recomposição da escala por parte da empresa. A fim de permitir a segurança necessária ao processo, a empresa deverá elaborar um documento específico para esta finalidade, sendo uma via entregue ao empregado para arquivo.

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

Parágrafo Terceiro: No caso de afastamento por auxílio doença e auxílio acidente de trabalho, é devido o tíquete alimentação por até 4 (quatro) meses, desde que o empregado não tenha sido afastado e recebido o benefício nos últimos 06 (seis) meses, pelos mesmos motivos de saúde ou variações da mesma patologia na Classificação Internacional de Doenças – CID-10.

Parágrafo Quarto: O tíquete alimentação e o bônus a que aludem a presente cláusula não terão caráter salarial, nem integrarão, para qualquer efeito, a remuneração do empregado, inclusive o seu salário de contribuição para fins de seguridade social.



Parágrafo Quinto: As eventuais diferenças do tíquete alimentação decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser pagas sem qualquer tipo de multa ou acréscimos, conjuntamente com a folha de pagamento do mês posterior a sua assinatura.

Cláusula 18ª – TIQUETE NATALINO

Será concedido pela empresa, sem qualquer restrição ou condição, um tíquete alimentação natalino no valor de **R\$ 300,00 (trezentos reais)**, até o dia 10 (dez) de dezembro de cada ano.

Parágrafo Único: A empresa pagará um bônus no tíquete natalino no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cumprimento integral de escala a todo empregado que cumprir a escala prevista. Compreende-se como “cumprir a escala prevista” a situação em que o empregado não faltar ao trabalho ou se ocorrendo a falta, independente do motivo, esta não provoque a “quebra da escala”, resultando com que seja cumprida com empregados em número inferior ao inicialmente escalado. O empregado que irá se ausentar deverá comunicar a chefia imediata com no mínimo de 3 (três) dias de antecedência para permitir a recomposição da escala por parte da empresa. A fim de permitir a segurança necessária ao processo, a empresa deverá elaborar um documento específico para esta finalidade, sendo uma via entregue ao empregado para arquivo.

Cláusula 19ª – 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, competindo ao empregado comunicar, por escrito à empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente para a concessão do mesmo.

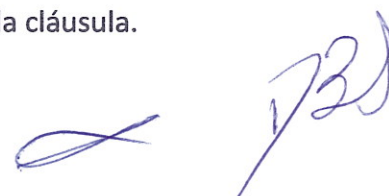
Cláusula 20ª – ANTECIPAÇÃO SALARIAL EM CASO DE AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio-doença, a empresa se obriga a antecipar, do montante correspondente, o salário base do empregado, limitado ao teto previdenciário, durante os primeiros 60 (sessenta) dias da data do afastamento e desde que a solicitação seja feita pelo trabalhador, por escrito. Esses valores serão compensados, a critério da entidade, após o retorno do empregado ao trabalho.

Cláusula 21ª – 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 conceder o referido auxílio inserido em contrato de seguro de vida, garantido o valor mínimo do *caput* da cláusula.



Cláusula 22ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE

A empresa manterá, no local de trabalho, creche própria ou convênio creche.

Parágrafo primeiro: A empresa que não atender ao caput desta cláusula concederá auxílio creche a título de reembolso, no importe equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), às empregadas mães com filhos até 6 (seis) anos de idade e com início do pagamento após o retorno da licença maternidade, bem como aos pais, mas exclusivamente àqueles que comprovarem a guarda judicial da criança até 6 (seis) anos de idade.

Parágrafo segundo: A documentação exigível dos empregados para o recebimento do auxílio 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.

Parágrafo terceiro: O benefício deverá ser mantido durante o período de férias anuais.

Cláusula 23ª – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

Neste Acordo Coletivo de Trabalho, reconhece-se as relações homoafetivas para as garantias dos direitos estabelecidos neste instrumento, desde que o (a) empregado (a) apresente documentos legais que comprove a relação.

Cláusula 24ª – 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 25ª – RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as rescisões contratuais de empregados que contarem com mais de 1 (um) ano na empresa, poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de S. J. R. Preto.

Parágrafo Único: Caso a empresa faça a opção por homologar a rescisão perante o Sindicato dos Empregados, será devido o valor de R\$ 100,00 (cem reais) por cada homologação realizada.

Cláusula 26ª – DATA DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL – COMUNICADO AO EMPREGADO

A Empresa se compromete a proceder a quitação das verbas rescisórias e a homologação da rescisão, caso venha por esta optar, nos termos da legislação vigente. O não cumprimento implicará em multa que será revertida em favor do empregado nos termos da legislação vigente.



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 27ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

Cláusula 28ª – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

A empresa é obrigada a entregar ao empregado comunicado com os motivos da dispensa sob alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Cláusula 29ª – 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 de 45 (quarenta e cinco) dias, nos casos de demissão sem justa causa.

Parágrafo Primeiro: Aplicar-se-á a Nova Lei do Aviso Prévio, Lei nº 12.506/2011, quando mais benéfica ao trabalhador, não se cumulando com o benefício aludido no caput da presente cláusula.

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 primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador e os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados.

Cláusula 30ª – ANOTAÇÕES NA CTPS

Fica terminantemente proibida a prestação de serviços, após 48 (quarenta e oito) horas da data de ingresso na empresa, sem o devido registro na CTPS, na forma da lei.

Parágrafo Único: 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 31ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória, incluindo nesse prazo, eventual período de férias, observando-se o previsto na Cláusula 23ª deste instrumento.

Cláusula 32ª – 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 33ª – 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 34ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

Cláusula 35ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

10

- a) Garantia de emprego aos empregados com mais de 2 (dois) anos e menos de 5 (cinco) anos de atividades laborais desenvolvidas na mesma entidade e que estejam a menos de 2 (dois) anos do direito da aposentadoria, por idade ou por tempo de contribuição, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade nos termos do artigo 142, da Lei nº 8.213/91 (tabela de transição).
- b) Garantia de emprego aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de atividades laborais desenvolvidas na mesma entidade e que estejam a menos de 3 (três) anos do direito da aposentadoria, por idade ou por tempo de contribuição, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade nos termos do artigo 142, da Lei nº 8.213/91 (tabela de transição).

Parágrafo único: para a obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar à entidade, por escrito, que se encontra em período pré-aposentadoria e comprovar tal condição.

Cláusula 36ª – 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 37ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Os empregados e empregador, por acordo escrito poderão estabelecer jornada especial de trabalho, nos seguintes termos:

- 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, não podendo ser concedidas em dias já compensados, sendo uma 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 38ª – FERIADO DA CATEGORIA

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" instituído pela Lei nº 11.665 de 13 de janeiro de 2.004, resguardada a prestação de serviços, conforme escala prévia elaborada pela empresa, salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia, o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como extras. Se a empresa não conceder o feriado no dia 12 de maio, deverá fazê-lo até 31/10/2025.

11

Cláusula 39ª – CONTROLE DE PONTO

É obrigatório controle de ponto que poderá ser mantido por meio de sistema alternativo de controle de jornada de trabalho a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) dentro outros, seja qual for o número de empregados, excluída as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 40ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) Casamento: Por 05 (cinco) dias consecutivos;
- b) Morte: Por 05 (cinco) dias consecutivos nos casos de morte de cônjuge, companheiro mediante comprovação, filhos, pai e mãe e irmãos.



- c) Acompanhamento de filho em consulta médica: Por 01 (um) dia por ano, para filhos de até 6 (seis) anos de idade
- d) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em Lei.

Cláusula 41ª – TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente acordo coletivo de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

- a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;
- b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;
- c) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

Parágrafo Primeiro: Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

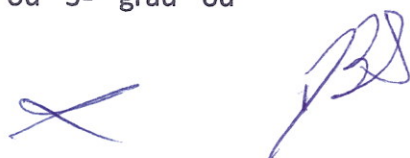
Parágrafo Segundo: O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

- a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;
- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, a cada seis dias trabalhados;
- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
- d) seja limitada a 4 (quatro) trocas, por mês.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados com carga horária indicada no parágrafo segundo, é assegurado 04 (quatro) trocas mensais, observando que a troca de (02) duas escalas de 6 horas por 01 (uma) escala de 12 horas configura-se como 02 (duas) trocas.

Cláusula 42ª – 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 exames vestibulares ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado à empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação da participação no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a realização do exame.

Cláusula 43ª – 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, coletivas ou individuais, no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, bem como no intervalo de 36 (trinta e seis) horas após a saída do plantão e as ausências legais. Excetuam-se os empregados que laboram em regime de escala de revezamento, quando sua escala recair nestes dias.

13

Cláusula 44ª – LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado o afastamento por 30 (trinta) dias, *sem prejuízo da remuneração, quando a empregada(o), casada(o) ou solteira(o), vier a adotar legalmente crianças de até um ano de idade, observando-se o previsto na cláusula 23ª deste instrumento.*

Cláusula 45ª – LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo de sua remuneração, observando-se o previsto na cláusula 23ª deste instrumento.

Cláusula 46ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL

Será concedido gratuitamente pela empresa todo o material necessário ao desempenho digno das funções do empregado

Cláusula 47ª – 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 48ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Fica garantida aos empregados, a entrega gratuita dos 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 empregado.

Cláusula 49ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

A empresa fornecerá uniformes aos empregados lotados no setor operacional (enfermagem, limpeza, cozinha e lavanderia) excetuando-se o pessoal administrativo, salvo se exigir o uso de uniforme também para os mesmos.

Cláusula 50ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

Será concedida estabilidade no emprego aos “cipeiros” (titulares e suplentes), em consonância com a legislação vigente. A empresa se compromete a remeter ao Sindicato Suscitante cópia da ata de posse dos membros da CIPA.

14

Cláusula 51ª – PROGRAMA DE VACINAÇÃO PREVENTIVA

A empresa deverá fornecer aos trabalhadores em serviços de saúde, gratuitamente, programa de imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B e os estabelecidos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme estabelecido na NR-32.

Cláusula 52ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

Cláusula 53ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA, COLO DO ÚTERO E DE PRÓSTATA

A partir dos 40 anos de idade os empregados/empregadas terão direito à dispensa de pelo menos meio dia de trabalho por ano para realização de exames de mamografia, Papanicolau e de próstata, como política para prevenção do câncer e, as empresas que contarem com especialidade no assunto oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de escala de trabalho, os empregados deverão comunicar à entidade empregadora, por escrito, a data da realização dos exames, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Segundo – O direito à dispensa de um dia de trabalho prevista nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que os exames foram realizados nas datas da dispensa, mediante apresentação de atestados médicos, na forma da lei.

Cláusula 54ª – EXAMES MÉDICOS

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

Cláusula 55ª – ASSISTÊNCIA AMBULATORIAL

A empresa, dentro de suas especialidades, concederá a todos os empregados, assistência hospitalar com direito a internação em enfermaria, ressalvadas as entidades que mantenham convênio hospitalar. A assistência hospitalar, ora concedida, será extensiva às esposas e filhos menores (homens até 18 anos e mulheres até 21 anos), enquanto solteiros, facultando-se a participação dos trabalhadores no custeio da assistência, até o limite de 20% (vinte por cento).

Cláusula 56ª – 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.

15

Cláusula 57ª – 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 58ª – 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.

Cláusula 59ª – 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 60ª – ABONO DE FALTAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS



Os dirigentes sindicais efetivos, no máximo 2 (dois) por empresa, poderão ausentar-se uma vez por mês durante o período necessário para participar de assembleia geral, reuniões, eventos e seminários convocados pelo Sindicato, sem prejuízo do salário.

Cláusula 61ª – 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 62ª – 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 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@sinsauderiopreto.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://sinsauderiopreto.org.br/santacasaburitama-2025/>, 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 63ª – MENSALIDADES SINDICAIS

Fica estabelecida a obrigatoriedade de recolhimento das contribuições (mensalidades sindicais) descontadas dos empregados, em favor do sindicato profissional, desde que expressamente autorizado, a ser efetivada nos termos da legislação vigente.

Cláusula 64ª – 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 65ª – MULTA

a) Por descumprimento de quaisquer das Cláusulas que estipulem obrigações de fazer, e que não possuam cominações próprias, fica fixada a multa de 5% (cinco por cento) do menor salário de ingresso por empregado, observados os valores estabelecidos no presente, revertendo seu montante em favor da parte prejudicada.

b) Fica estabelecida a multa de 1 (um) salário dia por empregado por dia de atraso, até o limite do valor principal, caso a empresa não satisfaça nos prazos previstos em lei o pagamento dos salários e gratificações natalinas, em favor do empregado.

Cláusula 66ª – EXTRATO DO FGTS

A empresa fica obrigada a entregar aos seus empregados os extratos do FGTS ou informações por escrito, de acordo com a legislação vigente.

Cláusula 67ª – 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 primeiro: Quando a empresa não cumprir com as determinações contidas no “caput”, fica garantido o direito a empregada, no tocante ao horário de amamentação, de dois intervalos de 30 (trinta) minutos cada, durante a jornada de trabalho, nos termos do artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.



Parágrafo segundo: Os horários dos descansos previstos nesta cláusula deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador, com a opção de unificação dos intervalos conforme legislação vigente, desde que não prejudique os serviços prestados, podendo entrar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo.

Cláusula 68ª – RELAÇÃO NOMINAL

A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até o dia 20 (vinte) de outubro e/ou na falta, a GFIP ou a relação nominal a ser extraída do e-social.

Cláusula 69ª – GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de liberalidade da empresa, com relação a quaisquer cláusulas vigentes em Acordo Coletivo.

Cláusula 70ª – RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO DEFICIENTE INTELECTUAL

A empresa reconhecerá os atestados médicos de acompanhamento de filho(a) portador(a) da Síndrome de Down ou transtorno do espectro autista (TEA) em consultas, não podendo o empregado(a) sofrer qualquer prejuízo em seu salário e/ou benefícios, desde que estejam devidamente preenchidos e sejam entregues à empresa no prazo de 48 horas.

19

Cláusula 71ª – ATENDIMENTO PSICOLÓGICO

Como forma de prevenção à depressão e ao suicídio a empresa disponibilizará, mediante agendamento prévio, atendimento psicológico aos seus empregados pelo mesmo profissional que já realiza tal atendimento em suas dependências.

Cláusula 72ª – ATENDIMENTO MÉDICO POR TELEMEDICINA

A empresa concederá aos seus empregados acesso a serviço de atendimento médico por meio de telemedicina, assegurando atendimento clínico remoto, de forma gratuita, contínua e acessível, durante toda a vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro: O plano de telemedicina deverá contemplar, no mínimo:

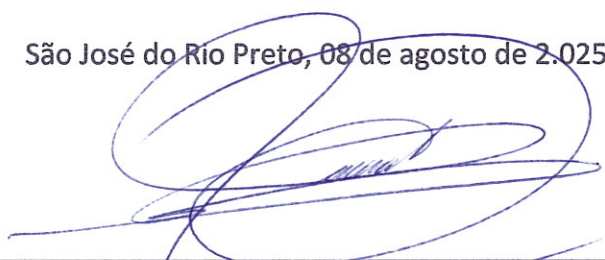
- I – Atendimento remoto com médicos generalistas e/ou clínicos gerais, com funcionamento em regime de plantão (24h);
- II – Emissão de receitas e atestados médicos digitais com validade jurídica;
- III – Plataforma de fácil acesso, compatível com dispositivos móveis e/ou computadores com acesso à internet.

Paragrafo Segundo: O benefício previsto nesta cláusula poderá ser prestado diretamente pela empresa, por meio de estrutura própria, ou por contratação de empresa especializada, desde que asseguradas as condições mínimas acima descritas.

Paragrafo terceiro: O benefício será extensivo aos dependentes legais do empregado.

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, 08 de agosto de 2025.



**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



SANTA CASA DE MISERICÓRDIA SÃO FRANCISCO
DAVID DE BRITO SANTOS – Representante Legal
CPF. nº 389.130.358-04