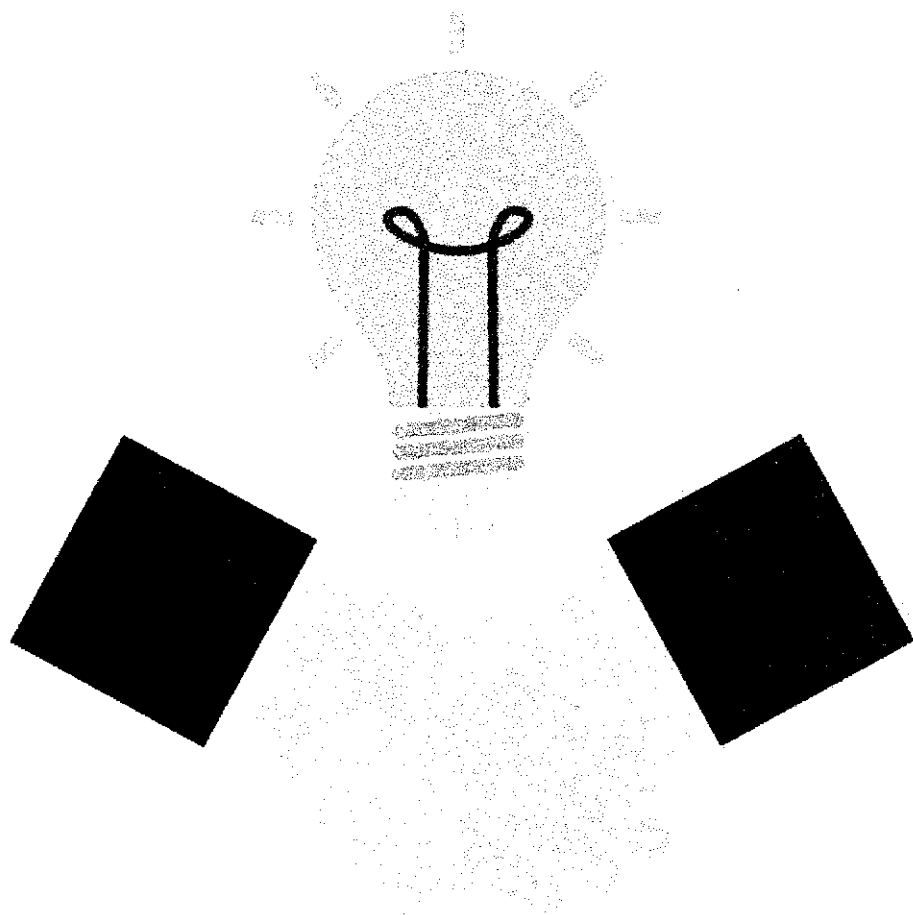


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021-2022



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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

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, assistido por seu advogado Dr. JONAS OLLER, OAB/SP. 290.266, conforme instrumento de procuração anexo;

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

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecida o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para **1º/05/2021 a 30/04/2022**, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – REAJUSTE SALARIAL

A correção do salário se dá a partir de 1º de maio de 2021, com reajuste no percentual de 7,70% (sete vírgula setenta por cento), a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2021.

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: Os percentuais estipulados no *caput* e no parágrafo 1º da presente cláusula não são cumulativos.



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

Cláusula 2ª – PISOS SALARIAIS

A partir do 1º de maio de 2021, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)	R\$ 1.352,71
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.399,02
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.635,96
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 1.881,52

Parágrafo Primeiro: Sobre os pisos salariais não haverá incidência do reajuste previsto na Cláusula 1ª do presente Acordo.

Parágrafo Segundo: Os salários que após reajustados na forma disposta na cláusula 1ª, resultem em importância inferior ao piso salarial vigente nesta cláusula, deverão a estes ser equiparados.

Cláusula 3ª – ANUÊNIO

A partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho revisada e datada de 21 de agosto de 1998, finda-se a concessão do adicional por tempo de serviço ou anuênio, que será mantido, no entanto, no valor que estiver sendo pago pela empresa, exclusivamente aos empregados que já percebiam o benefício.

Cláusula 4ª – COMPENSAÇÃO SALARIAL

Em decorrência do reajuste previsto na Cláusula Primeira, 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 em jornada noturna, que é compreendida entre 22:00 horas de um dia às 07:00 horas do seguinte, pagamento de adicional noturno em 40% (quarenta por cento) sobre o valor das horas diurnas, observando-se os parâmetros do artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.

Cláusula 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Adicional de 100% (cem por cento) para as horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado aos empregadores a utilização do sistema de banco de horas, com assistência do sindicato da categoria profissional, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado em descanso em outro dia, e em data pré-escalada com a administração, no prazo de até um ano.

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

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

Cláusula 7ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Consoante disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, fica assegurada a concessão do adicional de insalubridade aos empregados em exercício de trabalho em condições insalubres representados pelo Sindicato Suscitante, desde que constatados por laudo pericial técnico e nos termos da legislação vigente, com base de cálculo no valor fixado para o menor piso salarial previsto na cláusula 2ª, atualmente de R\$ 1.352,71 (um mil, trezentos e cinquenta e dois reais e setenta e um centavos).

Cláusula 8ª – FUNÇÃO IDÊNTICA

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

Cláusula 9ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

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

Cláusula 10ª – DAS FÉRIAS – PAGAMENTO E FRUIÇÃO

A época da concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de até 30 (trinta) dias, observando-se o disposto no artigo 135 da CLT.

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

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

Cláusula 11ª – CORREÇÃO DE ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

Cláusula 12ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE

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

Cláusula 13ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DA ENTIDADE SINDICAL (ART. 8º, III, DA CF/88 c/c. ART. 543, LETRA “E”, DA CLT)

CONSIDERANDO a atribuição do Sindicato signatário do presente instrumento normativo na estipulação de melhorias nas condições de trabalho, bem como o que dispõe a legislação pertinente, especialmente os artigos 6º, 7º *caput* e incisos XXVI e artigo 8º, incisos III e IV, todos da Constituição Federal; **CONSIDERANDO** o fim da compulsoriedade da contribuição sindical conferido pela nova redação do artigos 578 e 579 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017 e após o julgamento da ADI 5794 pelo Supremo Tribunal Federal em 29/06/2018, do qual retirou recursos indispensáveis para a manutenção da entidade sindical laboral; **CONSIDERANDO** que constitui princípio de direito universalmente aceito que todo trabalho deve ser remunerado; que a ninguém é lícito se locupletar do trabalho de outrem; que o Acordo Coletivo amplia e garante direitos trabalhistas e sociais (horas extras, adicional noturno, tíquete alimentação, estabilidade, jornadas especiais de trabalho e folgas, prêmios entre muito mais); **CONSIDERANDO** as demais cláusulas dispostas no Acordo Coletivo de Trabalho que deverão ser respeitadas, **ajustam que em substituição a cota negocial devida pelos trabalhadores como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2021-2022, portanto, em benefício destes**, a Empresa recolherá diretamente para a entidade sindical profissional, a título de participação nas negociações coletivas, uma contribuição no percentual total de 2,5% (dois e meio por cento) anual, sobre o salário base já reajustado de cada obreiro/trabalhador abrangido pela presente norma coletiva, dividida em três parcelas, a saber:

- a) Primeira parcela referente ao mês de Julho/2021 a ser recolhida até o dia 10 (dez) de Agosto/2021;
- b) Segunda parcela referente ao mês de Agosto/2021 a ser recolhida até o dia 10 (dez) de Setembro/2021;
- c) Terceira parcela referente ao mês de Setembro/2021, a ser recolhida até o dia 10 (dez) de Outubro/2021.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: As empresas ficam obrigadas a remeter ao Suscitante, nos mês de Julho, Agosto e Setembro de 2021, a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados.

Cláusula 14ª – LICENÇA ADOÇÃO

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

Cláusula 15ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO

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

Cláusula 16ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

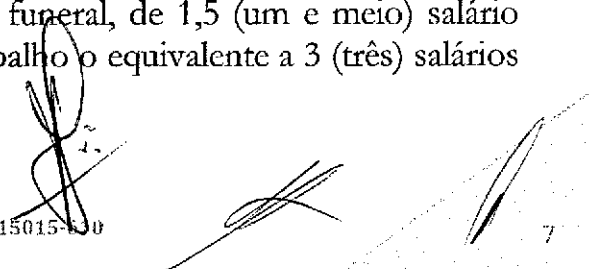
Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive o de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os depósitos do FGTS.

Cláusula 17ª – EXTRATO DO FGTS

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

Cláusula 18ª – INDENIZAÇÃO EM CASO DE MORTE DO EMPREGADO

Fica estabelecida a obrigatoriedade, no caso de falecimento do empregado, do pagamento pelo empregador, a título de auxílio funeral, de 1,5 (um e meio) salário nominal e, em caso de morte por acidente de trabalho o equivalente a 3 (três) salários nominais.



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

Cláusula 19ª – ESTABILIDADE APÓS A ALTA DO AUXÍLIO-DOENÇA

Estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após a alta médica aos empregados afastados por motivo de auxílio-doença, desde que o afastamento seja superior a 90 (noventa) dias.

Cláusula 20ª – CONTROLE DE PONTO

É obrigatório controle de ponto por meio mecanizado ou livro de ponto, seja qual for o número de empregados, excluída as hipóteses previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. (Portaria nº 1.510/2009 do MTE).

Cláusula 21ª – RESCISÕES CONTRATUAIS

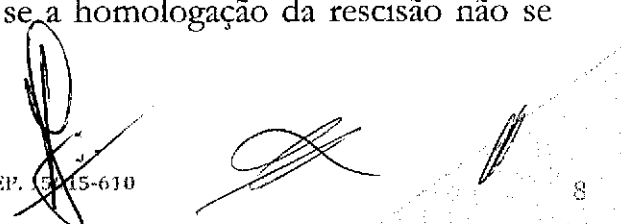
As rescisões de empregados desta categoria profissional representada que contarem com mais de 1 (um) ano na empresa, poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de S. J. R. Preto.

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

Cláusula 22ª – DATA DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL – COMUNICADO AO EMPREGADO

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

Parágrafo Único: O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se operar antes desse fato.



Cláusula 23ª – ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao menor em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

Parágrafo Primeiro: A garantia do emprego será extensiva aos empregados que estiverem em tiro de guerra.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que, na hipótese de haver coincidência entre o horário de prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do descanso semanal, remuneração e de feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Cláusula 24ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE

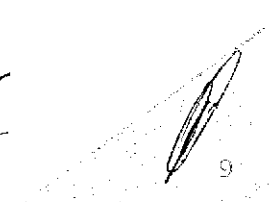
Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a comunicação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Cláusula 25ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

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

Cláusula 26ª – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica estabelecida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, que esteja matriculado em estabelecimento de ensino, cursando o 1º, 2º ou 3º grau ou profissionalizante, desde que seja notificada a empresa dentro de 30 (trinta) dias contados da data da assinatura do presente ou da matrícula no respectivo curso, cessando-se a garantia ao término do mesmo.



Parágrafo único: O empregador abonará a falta ou horas que o empregado estudante necessitar para prestar vestibular ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado à empresa com 5 (cinco) dias de antecedência e comprovação no mesmo prazo.

Cláusula 27ª – DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais efetivos, no máximo 1 (um) por empresa, não afastados de suas funções, poderão ausentar-se do serviço durante o período de reunião, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sendo, no máximo 5 (cinco) dias ao ano, desde que seja encaminhada à empresa a composição sindical.

Cláusula 28ª – PAGAMENTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Considerar-se-á como tempo de serviço sem remuneração, o período de afastamento do empregado para desempenho de mandato sindical efetivo, com os encargos por conta do sindicato profissional.

Cláusula 29ª – DIRIGENTES SINDICAIS E A EMPRESA

O dirigente sindical no exercício de sua função, desejando manter negociação com o representante da empresa com poderes de decisão, deverá encaminhar ofício com a pauta de reivindicações no prazo mínimo de 20 (vinte) dias de antecedência.

Cláusula 30ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

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

Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

Cláusula 32ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL

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

Cláusula 33ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

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

Cláusula 34ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

Cláusula 35ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

Cláusula 36ª – MENSALIDADES SINDICAIS

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

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

Cláusula 37ª – AVISO PRÉVIO

Fica assegurado ao empregado que contar com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 1 (um) ano de serviço à mesma empresa, a concessão de aviso prévio, nos casos de despedimento sem justa causa, de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Primeiro: O Aviso Prévio de 45(quarenta e cinco) dias trata-se de clausula pré-existentes em normas coletivas anteriores, que por força da Lei nº 12.506 de 11/10/2011, a partir de 11/10/2011 a empresa se obriga a observar o acréscimo acima referido no cômputo do aviso.

Parágrafo Segundo: O Aviso Prévio, conforme Lei nº 12.506 de 11/10/2011 e MTE Nota Técnica nº184/2012 de 07/05/2012, não vigorará em caso de pedido de demissão.

Cláusula 38ª – LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo de sua remuneração.

Cláusula 39ª – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO

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

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

Cláusula 40ª – CRECHE OU AUXÍLIO-CRECHE

A empresa manterá, no local de trabalho, um berçário e ou fornecerão creche para os filhos dos empregados, desde o nascimento até 36 meses de idade da criança, podendo a creche ser substituída por convênio creche, ou fornecerão ajuda creche no valor mensal de 15% (quinze por cento) do salário normativo, por filho.

Parágrafo único: A documentação exigível dos empregados para o recebimento da ajuda creche, será certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação e declaração semestral de próprio punho firmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além do recibo correspondente ao reembolso creche ou da pessoa que cuidar da criança.

Cláusula 41ª – ANOTAÇÕES NA CTPS

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada em sua carteira de trabalho, de acordo com o C.B.O. – Cadastro Brasileiro de Ocupações.

Cláusula 42ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

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

Cláusula 43ª – ATENDIMENTO MÉDICO/PLANO DE SAÚDE

Fica estabelecido que a empresa concederá plano de saúde em quarto coletivo, a todos os seus empregados ativos, através da operadora “São Francisco Saúde”, no período que compreende a vigência da presente Norma Coletiva de Trabalho 2021/2022.

Parágrafo Primeiro: O Plano de Saúde a ser fornecido aos empregados a partir de 01 de Julho de 2020 passa a ser "com fator moderador", ou seja, a empresa manterá o pagamento das mensalidades do plano de saúde de todos os funcionários de acordo com suas normas internas, cabendo ao empregado o ressarcimento do valor referente ao fator moderador pela utilização do mesmo, seja em consultas médicas, exames complementares e ou internações hospitalares, de acordo com o contrato firmado entre a Operadora São Francisco Saúde/Hap Vida e a empresa.

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

Cláusula 44ª – RELAÇÃO NOMINAL

Fica obrigado o empregador, remeter ao Sindicato Profissional, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até o dia 20 (vinte) de setembro e/ou na falta, a GFIP ou a relação nominal a ser extraída do e-social.

Cláusula 45ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade da concessão do vale transporte, nos termos da legislação vigente, aos empregados residentes ou não no Município em que prestem serviços.

Cláusula 46ª – QUADRO DE AVISOS

A empresa manterá um quadro de avisos para que sejam afixados os editais e outros comunicados do sindicato profissional e de interesse da categoria. Precedente Normativo do TST nº. 104.

Cláusula 47ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

Cláusula 48ª – REFEITÓRIOS, VESTIÁRIOS, ARMÁRIOS E BANHEIROS

A empresa se obriga a instalar refeitório, oferecendo condições adequadas para os empregados, bem como instalações sanitárias e de vestiários masculino e feminino de uso exclusivo dos mesmos, em obediência à legislação vigente.

Cláusula 49ª – EXAMES MÉDICOS

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

Cláusula 50ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

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

- a)* jornada especial de trabalho na escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, com direito a 2 (duas) folgas mensais a cada quinze dias;
- b)* e, jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche com 1 (uma) folga semanal, sendo preferencialmente uma delas no domingo.

Parágrafo único: O sindicato profissional obriga-se a entregar para registro no Ministério do Trabalho, o acordo firmado de jornada de trabalho, num prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da Assembleia, sendo obrigação da empresa viabilizar a mesma.

Cláusula 51ª – FORNECIMENTO DE LANCHE

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

Cláusula 52ª – TIQUETE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá, em substituição a cesta básica, um tíquete alimentação mensal no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), até o 10º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

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

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

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

- a) Licença INSS;
- b) Faltar ao trabalho injustificadamente;
- c) Tiver 05 (cinco) atrasos (de entrada ou retorno de almoço) ou saídas antecipadas, quando totalizem até 30 minutos no mês;
- d) Tiver 05 (cinco) faltas de marcação de 15 minutos;
- e) Tiver advertência disciplinar;
- f) Tiver suspensão disciplinar;
- g) Tiver atestado médico (por atestado e não por dia);
- h) Esquecer ou perder o crachá de identificação;
- i) Fizer reposição de horas extras devedoras (sem justificativa por critérios de cada Encarregado);
- j) Tiver atrasos de Comunicados assinados pela Chefia acima de 24h do fato ocorrido;

Cláusula 53ª – CESTA BÁSICA NATALINA

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

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

Cláusula 54ª – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio doença ao empregado afastado por período superior a 60 (sessenta) dias, a empresa poderá pagar-lhe o 13º. Salário integral.

Cláusula 55ª – CORRESPONDÊNCIA

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

Cláusula 56ª – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Os representantes de empregados de que trata o artigo 11, da Constituição Federal, serão eleitos por voto direto e secreto dos trabalhadores.

Cláusula 57ª – GARANTIAS GERAIS

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

Cláusula 58ª – SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa se compromete a colaborar com o Sindicato na sindicalização de seus empregados, em especial no ato da contratação, devendo este fornecer o material necessário para tal fim.

Cláusula 59ª – DIREITOS ADQUIRIDOS

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação do presente acordo, respeitando-se todos os direitos anteriormente adquiridos, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

Cláusula 60ª – GARANTIAS GERAIS

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

Cláusula 61ª – MULTA

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

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

Cláusula 62ª – DATA-BASE

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

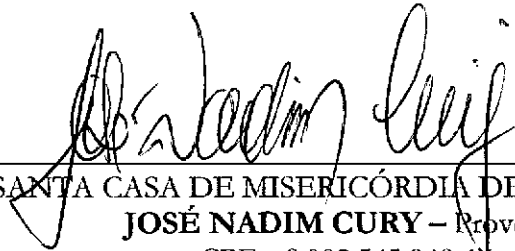
Cláusula 63ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2021 e término em 30 de abril de 2022.

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, 18 de junho de 2021.

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



IRMANDADE SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
JOSÉ NADIM CURY – Provedor
CPF. nº 002.545.948-18

IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE RIO PRETO

.....
Departamento Jurídico