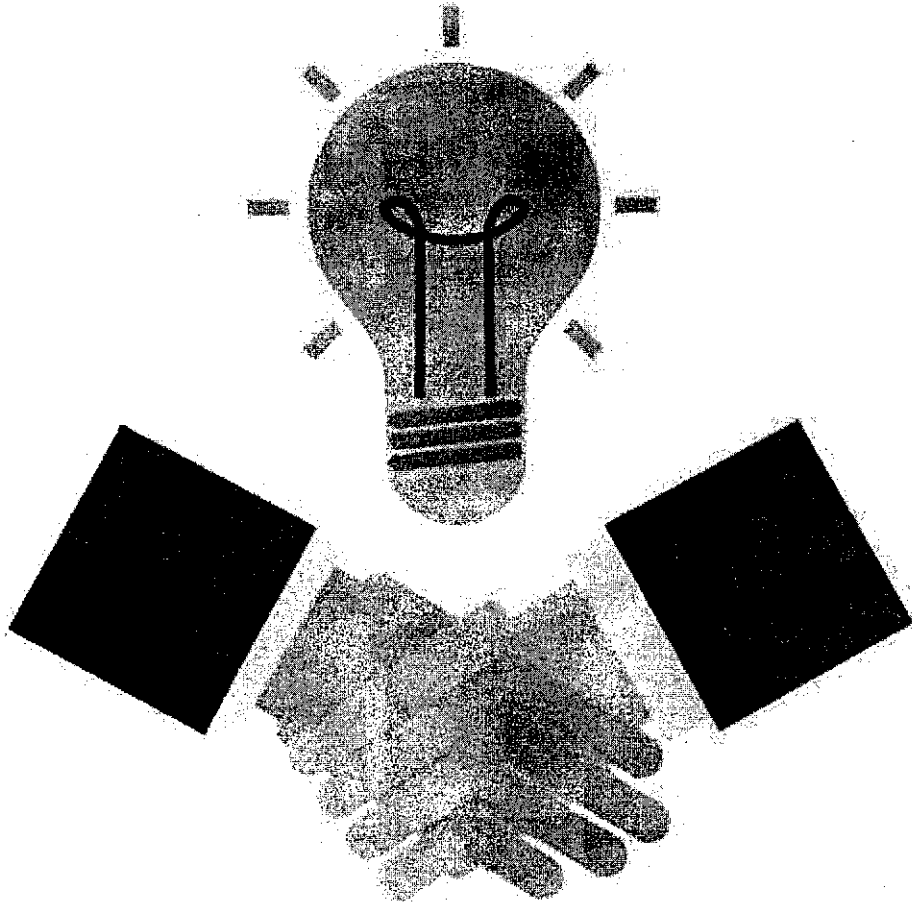


# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021-2022



**HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES**  
**SÃO JOSÉ DO RIO PRETO/SP.**



## 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:** HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES, entidade privada, inscrita no CNPJ nº 59.986.224/0001-67, estabelecida na Rua Major João Batista França, nº 298 – Jardim Esplanada, nesta cidade de São José do Rio Preto-SP – CEP. 15025-610, neste ato representado por GRACIO TOMAZ SATURNO, inscrito no CPF nº 396.212.008-49.

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecido 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

Correção do salário com base em 100% (cem por cento) do INPC apurado pelo IBGE acumulado dos últimos doze meses (mês de referência INPC: abril/2021), no percentual de 7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento), à ser aplicado da seguinte forma:

- a) Reajuste salarial de 5,49% (cinco vírgula quarenta e nove por cento) a incidir sobre os salários de maio de 2020, à serem pagos a partir de 1º de maio de 2021, e;
- b) Reajuste salarial de 2,10% (dois vírgula dez por cento) a incidir sobre os salários de maio de 2020, a serem pagos a partir de 1º de outubro 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, manutenção e limpeza)	R\$ 1.371,37
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.701,55
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.901,98
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 1.942,07

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

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, manutenção e limpeza)	R\$ 1.398,67
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.735,43
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.939,85
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 1.980,73



**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, conforme disposto 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 do Acordo Coletivo 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, compreendida entre 22:00 h de um dia às 07:00 h do seguinte, pagamento de adicional noturno em 40% (quarenta por cento) sobre o valor das horas diurnas, com a observância do disposto no artigo 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.

#### **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 com base no valor fixado para o maior salário mínimo do estado de São Paulo (FAIXA II), atualmente de R\$ 1.183,33 (um mil cento e oitenta e três reais, trinta e três centavos).

#### **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 – 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, ademais, o disposto no artigo 134 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 legais.

### **Cláusula 13ª – LICENÇA ADOÇÃO**

Fica assegurado à empregada, casada ou solteira, o afastamento por 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração, quando esta vier a adotar legalmente um filho até um ano de idade, observando-se no mais a legislação vigente.

### **Cláusula 14ª – 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 15ª – 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 16ª – 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 17ª – 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 18ª – 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 19ª – 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.

#### **Cláusula 20ª – 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 21ª – 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.

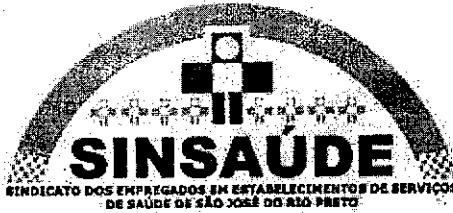
#### **Cláusula 22ª – ESTABILIDADE PARA A GESTANTE**

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

#### **Cláusula 23ª – 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 24ª – 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 25ª – 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 26ª – 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 27ª – 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 28ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS**

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

#### **Cláusula 29ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Em consonância ao disposto pela NR32, a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados os uniformes e outras peças de vestuário exigidas para o exercício de suas funções.

#### **Cláusula 30ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL**

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

#### **Cláusula 31ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais necessárias de proteção e segurança da saúde dos trabalhadores, prestigiando as primeiras, que visam à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

**Parágrafo Primeiro:** Em consonância com o disposto na NR32 a empresa fornecerá gratuitamente aos empregados todos os equipamentos de proteção necessários ao exercício seguro de suas funções e os substituirão conforme os prazos de validade.

**Parágrafo Segundo:** A orientação do uso adequado dos EPIs e sua fiscalização é de responsabilidade da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Cabe a empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos das operações a serem executadas e dos produtos manipulados pelos trabalhadores.

**Parágrafo Quarto:** O simples fornecimento dos EPIs pela empresa não a exime do pagamento dos respectivos adicionais de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade dos agentes,



dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos equipamentos pelo empregado e ao correto e constante treinamento destes.

**Parágrafo Quinto:** Em consonância com o § 4º do art. 19 da Lei 8.213/91 cabe aos Sindicatos e demais órgãos representativos dos trabalhadores acompanharem o fiel cumprimento do disposto nesta cláusula, adentrando aos recintos da empresa sempre que necessário, seja sozinhos ou acompanhando as autoridades responsáveis pela fiscalização e aplicação das leis de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

### **Cláusula 32ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

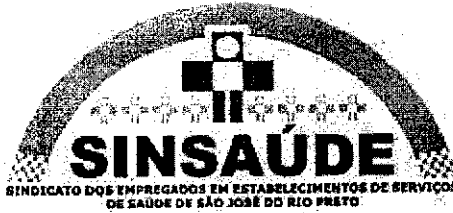
Fica estabelecida a concessão, aos empregados com mais de 02 (dois) anos de serviço para a mesma empresa, de folgas não compensáveis nos seguintes casos:

- 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 33ª – CARTA AVISO E CARTA APRESENTAÇÃO**

No caso de despedimento por justa causa, a empresa entregará aos empregados carta-aviso indicando qual o motivo real da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada e, no caso de despedimento sem justa causa ou rescisão consensual, a empresa fornecerá aos empregados uma carta de apresentação, que lhes será entregue no ato da entrega dos documentos relacionados a rescisão contratual.

### **Cláusula 34ª – 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.

### **Cláusula 35ª – 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 36ª – 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 37ª – 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 36 (trinta e seis 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 38ª – ANOTAÇÕES NA CTPS**

A empresa fica obrigada a promover as anotações na carteira de trabalho, seja ela física ou digital, da função efetivamente exercida pelo empregado.

#### **Cláusula 39ª – ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

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

#### **Cláusula 40ª – ASSISTÊNCIA EMERGENCIAL**

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

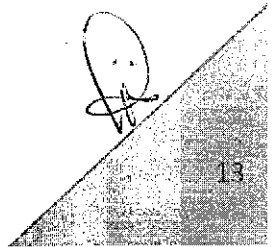
#### **Cláusula 41ª – RELAÇÃO NOMINAL**

A empresa remeterá ao Sindicato Profissional cópia da Relação Anual de Informação Social (RAIS) concomitantemente com a entrega na Caixa Econômica Federal e/ou Ministério do Trabalho. Na falta desta, deverá ser entregue a GFIP mensal ou a relação nominal equivalente a ser extraída do e-social.

#### **Cláusula 42ª – 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 43ª – 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 44ª – 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 45ª – 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 46ª – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS / DEMISSIONAIS E PERÍODICOS)**

Obrigatoriamente a empresa deverá submeter o empregado aos exames médicos ocupacionais, sendo estes na admissão, na demissão e periodicamente no curso do vínculo empregatício, cujos exames serão de responsabilidade do empregador, sem custos aos empregados.

**Parágrafo Único:** Cabe a empresa renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

#### **Cláusula 47ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Os empregados e a EMPRESA, por acordo escrito e com a assistência do SINDICATO, diante do que preceitua o artigo 60, c/c artigo 611-A, XIII, ambos da CLT e Portaria 702/2015, artigo 4º, letra “d”, estabelecem jornada especial de trabalho abaixo especificada:

- a) jornada especial de trabalho 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. Ao empregado que labora no regime 12 x 36 e realizar trabalho em feriado, por força da escala de



serviço, receberá as horas laboradas com adicional de 100% ou concessão de folga compensatória, conforme Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho;

- b) jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, de Segunda à Sexta-feira e nos finais de semana "Sábado ou Domingo", um plantão de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho com o intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, e 1 (uma) folga semanal, excetuados os empregados do corpo de enfermagem.

**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 48ª - 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, 2 (dois) 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;
- 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 2 (duas) trocas, por mês.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado 02 (duas) 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 49ª – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

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

#### **Cláusula 50ª – TÍQUETE ALIMENTAÇÃO**

O empregador concederá aos empregados representados por este Sindicato, sem qualquer restrição ou condição, um tíquete alimentação mensal no valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta 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 e férias.

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

**Parágrafo Quarto:** Fica ajustado que não será devida a integralidade do valor do ticket alimentação na hipótese de **faltas injustificadas** do empregado no serviço, observando-se os seguintes critérios:

Por mês	Valor do Tiquete
01 falta injustificada	50%
02 ou mais faltas injustificadas	00%

**Parágrafo quinto:** A previsão do parágrafo anterior terá aplicação para as faltas injustificadas ocorridas a partir de 01/07/2020.

#### **Cláusula 51ª – 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 52ª – IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS**

O uso do crachá de identificação será obrigatório para o desempenho das atividades em horário de trabalho, em conformidade com a Lei 10.241/1999, sendo a primeira via custeada pelo empregador.

**Parágrafo Único:** No caso de ausência do crachá de identificação, sem justificativa, o empregado ficará impedido de desempenhar suas funções até regularização.

#### **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 – 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 2021 para compensar a folga ou pagar em horas extras.

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

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

#### **Cláusula 57ª – 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 58ª – 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, estabilidades, jornadas especiais de trabalho e folgas, prêmios entre muito mais); **CONSIDERANDO** as demais cláusulas dispostas no Acordo Coletivo de Trabalho que deverão ser respeitadas, **ajustam que em substituição a cota negocial devida pelos trabalhadores, sócios ou não, como contraprestação do trabalho de elaboração das Negociações Coletivas 2021-2022, portanto, em benefício destes, a Empresa recolherá diretamente para a entidade sindical profissional, uma cota negocial no percentual total de 4% (quatro por cento) anual, cujo o valor será dividido em 2 (duas) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, a incidir sobre a remuneração de todos os empregados, albergando o salário já reajustado, dos meses de Julho de 2021 e Agosto de 2021, cujos pagamentos serão feitos através de boletos bancários, que serão fornecidos pelo Sindicato Profissional.**

O recolhimento será efetuado até o dia 10 do mês subsequente ao de referência, ou seja, a primeira parcela será efetuada até o dia 10 de Agosto de 2021, e da segunda e última parcela, até o dia 10 de Setembro de 2021. Após a data dos respectivos vencimentos, haverá incidência da multa prevista na presente norma coletiva.

**Parágrafo Único:** A empresa fica obrigada a remeter ao Sindicato Profissional relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados, dos meses de julho e agosto de 2021.

#### **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 – MULTA**

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



**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 61ª – NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS**

A negociação individual que reduz direito somente poderá ocorrer se não contrariar posição do Sindicato Profissional, devendo a empresa promover a comunicação ao mesmo, sob pena de ser considerada nula de pleno direito.

#### **Cláusula 62ª – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Tendo-se em vista que a empresa fornece alimentação aos seus empregados, bem como local para as refeições em suas dependências (refeitório), mediante a celebração de aditivo ao contrato de trabalho, portanto, de comum acordo com o empregado, poderá ocorrer a redução do tempo de intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, com a correspondente antecipação do final da jornada no tempo proporcional a redução.

**Parágrafo Único:** A previsão desta cláusula não se aplica às jornadas especiais previstas na cláusula 47ª.

#### **Cláusula 63ª – 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 64ª – 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.

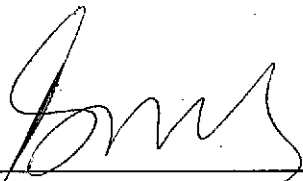


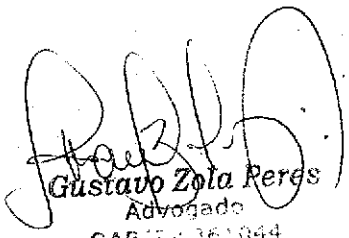
São José do Rio Preto-SP, 30 de julho de 2.021.

---

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

---

  
HOSPITAL DR. ADOLFO BEZERRA DE MENEZES  
**GRACIO TOMAZ SATURNO** – Provedor  
CPF nº 396.212.008-49

  
**Gustavo Zola Peres**  
Advogado  
OAB/SP 361044