

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2023-2024
(VIGÊNCIA 1º.05.2023 A 30.04.2024)



J.M.V. RIBEIRO & SANTOS LTDA-ME.

J.R.S. RIBEIRO SERVIÇOS DE HOMECARE LTDA.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

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;

SUSCITADOS: J.M.V. RIBEIRO & SANTOS LTDA-ME., empresa inscrita no CNPJ. nº 15.558.822/0001-60, com sede na Rua Emílio Targa, nº 12 – Bairro Estância das Paineiras – CEP. 15895-000, no Município de CEDRAL-SP., neste ato representado pelo Sócio JOÃO MARCELO VASCONCELOS RIBEIRO, inscrito no CPF. 316.201.038-18; e,

J.R.S. RIBEIRO SERVIÇOS DE HOMECARE LTDA., empresa inscrita no CNPJ. nº 34.169.913/0001-58, com sede na Rua Joaquim Pereira da Silva, nº 703 – sala 01 – Bairro Estância das Paineiras – CEP. 15895-000, no Município de CEDRAL-SP., neste ato representado pelo Sócio JOÃO MARCELO VASCONCELOS RIBEIRO, inscrito no CPF. 316.201.038-18.

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecido o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** para 1º/05/2023 a 30/04/2024, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – REAJUSTE SALARIAL

A correção do salário a partir de 1º de maio de 2023, com reajuste no percentual de **4,8%** (quatro virgula oito por cento), a incidir sobre os salários de ABRIL de 2023.

Parágrafo Primeiro: 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 – COMPENSAÇÃO

Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, excluídos os aumentos reais, bem como aqueles concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e, na ocorrência dos mesmos, sobre eles serão aplicados os percentuais fixados no presente Acordo Coletivo.

Cláusula 3ª – PISOS SALARIAIS

A partir de **1º de maio de 2023**, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, limpeza e manutenção)	R\$ 1.630,85
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	R\$ 1.695,52
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	R\$ 1.975,77
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	R\$ 2.239,54

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

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.

Parágrafo Terceiro: Com a retomada do piso salarial nacional para enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras previstos na Lei nº 14.434 de 04.08.2022, a empresa deverá promover a implementação para os técnicos e auxiliares de enfermagem na forma em que decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 7222 MC / DF, ou por legislação superveniente.

Cláusula 4ª – ADICIONAL NOTURNO



Fica assegurado aos empregados que laboram em jornada noturna, compreendida entre 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do seguinte, pagamento de adicional noturno em **40% (quarenta por cento)** sobre o valor da hora diurna, observando-se o disposto no artigo 73 e seus §§, da CLT e Súmula 60 do TST.

Parágrafo Único: Qualquer transferência do empregado que preste serviço em jornada noturna para a diurna, por iniciativa do empregador, somente se efetivará se não trazer prejuízo, de qualquer natureza, em especial relacionado à conflitos de horários com outro emprego, escola pessoal ou de filhos e, sempre será mantido o adicional.

Cláusula 5ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

Parágrafo Primeiro: Fica instituído o sistema de banco de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, poderá ser compensada em descanso e em data pré-escalada com a administração, no prazo de um ano, de acordo com artigo 611-A, II da CLT, com assistência do sindicato de empregados. Poderá ser instituído o sistema de banco de horas por acordo individual escrito para compensação no prazo de seis meses, nos termos do artigo 59, § 5º,

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou ainda após o decurso do prazo estabelecido no parágrafo anterior, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido na presente cláusula.

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

Parágrafo Quarto: Os empregadores comprometem-se a fornecer aos trabalhadores, relatório mensal das horas extras acumuladas.



Cláusula 6ª – 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 de cálculo no valor fixado para o menor salário de ingresso, qual seja, R\$ 1.630,85.**

Cláusula 7ª – 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 8ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Em qualquer substituição interna de um empregado por outro que tenha salário superior, o substituto deverá perceber o mesmo salário do substituído enquanto perdurar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais, desde que seja superior a 20 (vinte) dias.

Cláusula 9ª – 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.



Parágrafo Terceiro: Fica garantido o emprego e salário ao empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o retorno do período de férias.

Parágrafo Quarto: Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

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

Cláusula 10ª – 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 11ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUE

As empresas que pagam salários mediante cheques devem observar as exigências legais.

Cláusula 12ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DA ENTIDADE SINDICAL

Os empregados a serem beneficiados com o presente Acordo Coletivo de Trabalho, representados pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E BASE TERRITORIAL**, sócios ou não, contribuirão mensalmente com um percentual de 1,0% (um por cento), a ser aplicado sobre a remuneração, sendo autorizados os descontos a serem procedidos em folha de pagamento nos termos do artigo 8º, IV, da CF e recolhidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sucessivamente, a favor do Sindicato, em Guias de Recolhimentos (GR) próprias encaminhadas pelo mesmo.

Parágrafo Primeiro: O não recolhimento da contribuição referida acarretará multa de 2% (dois por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido sem prejuízo de sua atualização monetária, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: A falta do desconto e do devido recolhimento implicará na responsabilidade do Empregador, que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado.

Parágrafo Terceiro: Fica limitado o desconto máximo à importância de R\$ 70,00 (setenta reais) por empregado.

Parágrafo Quarto: Esta contribuição **não será descontada do trabalhador que é sócio do Sindicato**, não acumulando com a mensalidade associativa. Porém, deixando de ser sócio, automaticamente, no mês subsequente à baixa associativa torna-se devida a contribuição assistencial.

Parágrafo Quinto: No prazo de 30 (trinta) dias contados das datas dos recolhimentos mensais, a empresa encaminhará ao Sindicato Profissional no endereço eletrônico e-mail erika@sinsaudeirio preto.org.br, uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de todos que tenha sofrido o desconto, mencionando-se a função exercida, o valor da remuneração e o valor da contribuição, podendo esta Relação ser substituída pela folha de pagamento, GFIP ou a relação de informações equivalentes a ser extraída junto ao E-Social.

Parágrafo Sexto: Fica garantido aos empregados o **direito de oposição no prazo de 15 (quinze) dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.**

Parágrafo Sétimo: O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsaudeirio preto.org.br/JMRJRS-2023/>, 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.

Cláusula 13ª – LICENÇA ADOÇÃO

Será concedida licença para os empregados(as) que adotarem legalmente crianças, em conformidade com 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

Na data do pagamento a empresa fornecerá aos empregados *holerites* ou envelopes de pagamento, contendo o nome do empregado, o período de competência e a discriminação das importâncias pagas e descontadas a qualquer título, destacando-se os rendimentos relativos às horas extras, aos adicionais e demais vantagens, às remunerações do trabalho nos dias de descanso obrigatório, bem como os depósitos do FGTS.

Parágrafo Único: Os *holerites* poderão, desde que manifestado o interesse pelo empregado, ser disponibilizados por meio eletrônico ou bancário.

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 – 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 18ª – RESCISÕES CONTRATUAIS – HOMOLOGAÇÕES

As rescisões 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 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 19ª – 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 20ª – 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 21ª – ESTABILIDADE GESTANTE E LICENÇA MATERNIDADE

Será assegurada à empregada gestante licença de 120 (cento e vinte) dias, e estabilidade de 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho da licença-maternidade, inclusive no caso do contrato de experiência ou por prazo determinado.



Parágrafo Primeiro: A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de seus salários, adicionais e benefícios, conforme artigo 394-A da CLT, inserido pela lei nº 13.287/2016.

Parágrafo Segundo: A classificação de atividade insalubre é disposta pela NR-32.

Parágrafo Terceiro: Será concedida licença de 120 (cento e vinte) dias à empregada mãe adotante.

Cláusula 22ª – ESTABILIDADE NO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a, no mínimo, 24 (vinte quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a, no mínimo, 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá, para tal fim, 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples, e 90 (noventa) dias, no caso de aposentadoria especial.

Cláusula 23ª – 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 Primeiro: A empresa abonará a falta ou horas do empregado estudante nos dias de exames escolares, profissionalizantes ou vestibular, desde que seja

comunicado à empresa com 5 (cinco) dias de antecedência e comprovação posterior no mesmo prazo.

Parágrafo Segundo: A empresa abonará a falta ou horas que o empregado estudante necessitar para prestar vestibular, ENEM ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado à empresa com cinco dias de antecedência e comprovação no mesmo prazo.

Parágrafo Terceiro: Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

Parágrafo Quarto: A empresa adequará os horários de prestação de serviço, de modo a viabilizar que o empregado estudante frequente estágio obrigatório e aulas teóricas, com tolerância de 15 minutos no início e no final da jornada de trabalho.

Parágrafo Quinto: Caracteriza desvio de função a contratação de estagiários para execução de funções reguladas em leis, que exijam formação específica, ou seja, Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem, Enfermeiros, Áreas Administrativas, Farmácia, Almoxarifado e outras correlatas.

Cláusula 24ª – 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 12 (doze) dias ao ano, desde que seja encaminhada à empresa a composição sindical.

Cláusula 25ª – 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 26ª – 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 27ª – ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

Aos “cipeiros” (titulares e suplentes) são asseguradas as mesmas garantias previstas em lei e disciplinadas pela NR-32.

Parágrafo Único: As eleições da CIPA deverão contar, necessariamente, com a participação do Sindicato Profissional em todo o seu processo.

Cláusula 28ª – 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 29ª – FORNECIMENTO DO MATERIAL INDISPENSÁVEL

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

Cláusula 30ª – 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 sozinho ou acompanhando as autoridades responsáveis pela fiscalização e aplicação das leis de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 31ª – 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; e 1 (um) dia após o falecimento de avô(ó), sogro(a), tios(as), cunhados(as), sobrinhos(as), primos(as).
- c) Nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em Lei.

Cláusula 32ª – 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 33ª – MENSALIDADES SINDICAIS/ASSOCIATIVAS



Fica estabelecida a obrigatoriedade da empresa descontar diretamente na folha de pagamento, conforme disciplinado no art. 8º, VI, da Constituição Federal, o valor referente a contribuição social do empregado (mensalidade sindical/associativa), em favor do Sindicato Profissional, desde que expressamente autorizado pelo sindicalizado, efetuando o repasse ao Sindicato Profissional até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários.

Cláusula 34ª – AVISO PRÉVIO

Concessão de aviso prévio na forma da Lei nº 12.506/2011, ou outra que a substitua.

Cláusula 35ª – LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá aos empregados, após o nascimento ou adoção do seu filho, licença paternidade de 20 (vinte) dias e estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, a contar do nascimento ou adoção legal.

Cláusula 36ª – BERÇÁRIO E AMAMENTAÇÃO

A empresa que tiver entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesseis) anos manterá no local de trabalho, um berçário para amamentação da criança.

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 37ª – ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a promover as anotações na carteira de trabalho, seja ela física ou digital, da função efetivamente exercida pelo empregado.

Cláusula 38ª – ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS E PSICOLÓGICOS



Em vista dos princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho, bem como da fé pública inerente aos profissionais clínicos, a empresa reconhecerá os atestados médicos, odontológicos e psicológicos apresentados por seus empregados

Parágrafo Primeiro: Nos casos de acompanhamento de filhos menores em consultas médicas e similares, os empregados entregarão a empresa declaração ou atestado, podendo trabalhar no segundo período.

Parágrafo Segundo: A empresa se obriga a aceitar a apresentação de atestados médicos e/ou justificativas na primeira oportunidade de comparecimento do trabalhador ao emprego, ficando vedadas quaisquer outras modalidades de prazos.

Cláusula 39ª – 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 40ª – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

Aos trabalhadores acidentados no trabalho ou que adquiriram doença ocupacionais (profissionais e do trabalho), que se tornarem incapazes de continuar exercendo a mesma função, fica assegurada garantia de emprego até atingir os prazos mínimos para a aposentadoria.

Parágrafo Único: Se do acidente ou doença ocupacional decorrer apenas redução parcial da capacidade para a função que exercia, fica garantido o emprego pelo prazo de 36 meses após o evento acidentário ou retorno do afastamento previdenciário, sem prejuízos em qualquer hipótese, da garantia prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

Cláusula 41ª – OBRIGATORIEDADE DOS EXAMES OCUPACIONAIS (ADMISSIONAIS / DEMISSIONAIS E PERÍODICOS)

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



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

Parágrafo Segundo: Os exames periódicos serão realizados durante o expediente de trabalho dos empregados, salvo em caso de absoluta impossibilidade, hipótese em que o tempo despendido para a realização do exame será remunerado como hora extraordinária.

Cláusula 42ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Faculta-se a empregados e empregadores, por acordo escrito, adotarem as seguintes jornadas:

- a) Jornada especial de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, com direito a 2 (duas) folgas mensais, sendo uma a cada quinze dias; os empregados que laborarem nos feriados receberão em dobro ou em folga compensatória;
- b) Jornada 6 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, de segunda a sexta feira, podendo-se adotar um plantão de 12 horas no curso da semana, inclusive nos finais de semana, com intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, e 1 (uma) folga semanal.
- c) Para a equipe de apoio, jornada 6x1, consistindo em seis dias de trabalho em jornada de 07h20 (sete horas e vinte minutos), com 02h00 (duas horas) de intervalo para repouso e alimentação, com direito a uma folga semanal preferencialmente aos domingos e obrigatoriamente em um domingo por mês, somando um total de 44 horas semanais trabalhadas.

Cláusula 43ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a obrigatoriedade da concessão do vale transporte, nos termos da legislação vigente, aos empregados residentes ou não no município em que prestem serviços, desde que os mesmos optem por fazer uso.

Cláusula 44ª – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Obrigatoriedade do empregador em fornecer lanches aos empregados que trabalham no plantão noturno.

Cláusula 45^a – TIQUETE ALIMENTAÇÃO

Será concedido pelo empregador, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, um cartão alimentação/tiquete que poderá atingir o valor de R\$ 307,00 (trezentos e sete reais), observando-se, para tanto:

Tiquete Classe A: R\$ 307,00	Tiquete Classe B: R\$ 153,50
------------------------------	------------------------------

Parágrafo Primeiro: Para fazer jus ao tiquete CLASSE A deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, conforme sua escala, não se tolerando atrasos e faltas mensais, excetuadas as faltas referidas no parágrafo seguinte. Nos casos de 2 (duas) faltas justificadas, o tiquete será CLASSE B. Nos casos de 3 (três) ou mais faltas justificadas e de qualquer falta injustificada, bem como em havendo atrasos dentro do mês que, somados ou individualizados e excetuados aqueles previstos no artigo 58, § 1º, da CLT, ultrapassarem de 0:30 minutos, o empregado não receberá o tiquete.

Parágrafo Segundo: Não prejudicarão a percepção do tiquete instituído nesta cláusula as faltas oriundas de casamento do empregado (devidamente comprovado pela certidão estabelecida em lei) (item “a” da cláusula 35^a), morte (item “b” da cláusula 35^a), mãe empregada (item “c” da cláusula 35^a) ou pela doação voluntária de sangue (devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue), observados os limites estabelecidos no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos e demitidos para fazer jus ao tiquete, deverão ter trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no mês.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado a todos os trabalhadores o recebimento do tiquete no período de afastamento por acidente de trabalho, auxílio doença, licenças maternidade e paternidade, e férias.

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

Cláusula 46^a – 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 47ª – 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 48ª – GARANTIAS GERAIS

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

Cláusula 49ª – REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A empresa reconhece este Sindicato como único representativo da categoria profissional de seus empregados na base territorial.

Cláusula 50ª – 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 51ª – 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 52ª – MULTA

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

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

Cláusula 53ª – PROCESSO DE REVISÃO E DENÚNCIA

O processo de revisão e denúncia do presente Acordo Coletivo processar-se-á na forma da lei.

Cláusula 54ª – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

As partes estipulam a criação da comissão permanente de negociação que se comporá de 3 (três) representantes da entidade sindical profissional e 3 (três) representantes da entidade patronal para discussão dos conflitos que poderão surgir, reunindo-se quando necessário.

Cláusula 55ª – CONTATOS COM MOLÉSTIAS INFECTO-CONTAGIOSAS

A empresa obriga-se a comunicar e orientar seus empregados sobre os pacientes suspeitos de quaisquer moléstias infecto - contagiosas, principalmente quando internados em setores fora do isolamento.

Cláusula 56ª - 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;

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 ocorrerem 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) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
- c) seja limitada a 4 (quatro) trocas, por mês.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados com carga horária semanal 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 57ª – 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 58ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2023 e término em 30 de abril de 2024.

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, 13 de outubro de 2.023.

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

J.M.V. RIBEIRO & SANTOS LTDA. - ME
JOÃO MARCELO VASCONCELOS RIBEIRO – Representante Legal
CPF. nº 316.201.038-18

J.R.S. RIBEIRO SERVIÇOS DE HOMECARE LTDA
JOÃO MARCELO VASCONCELOS RIBEIRO – Representante Legal
CPF. nº 316.201.038-18