



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

**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/05/2020 a 30/04/2021**, 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 2020, com reajuste no percentual de **2,46%** (dois virgula quarenta e seis por cento) referente ao INPC/IBGE acumulado, e mais **0,54%** (zero virgula cinquenta e quatro por cento) referente a aumento real, **totalizando índice de reajuste salarial em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário de abril de 2020.**

**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 2020, os pisos salariais da categoria corresponderão:

APOIO (copa, cozinha, lavanderia, manutenção e limpeza)	<b>R\$ 1.300,00</b>
ADMINISTRAÇÃO (secretárias, recepção e auxiliares administrativos)	<b>R\$ 1.613,00</b>
AUXILIARES DE ENFERMAGEM	<b>R\$ 1.803,00</b>
TÉCNICOS DE ENFERMAGEM	<b>R\$ 1.841,00</b>

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

### **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**

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 da Portaria MTb nº 3.281, de 07/12/84.



### **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**

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

#### **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**

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 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(dezesseis) anos ou incapaz ao medico, quando necessário, desde comprovado com atestado medico, 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 DE APRESENTAÇÃO**

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

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

### **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**

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 desta, 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 – EXAMES MÉDICOS**

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

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

A empresa e os empregados, por acordo escrito e com a assistência do sindicato, adotar as seguintes jornadas:

- 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 Assembléia, 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 acordos 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 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) 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\$ 220,00 (duzentos e vinte 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 tíquete 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 2020 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, no período de vigência desta convenção, todas as vantagens individuais ou coletivas nela prevista, ressalvadas as revogações explícitas ou implícitas, decorrentes deste Acordo, bem como outras normas legais mais favoráveis.

### **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, 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, a Empresa recolherá para a entidade sindical profissional, como contraprestação do trabalho de elaboração do presente Acordo Coletivo em favor dos trabalhadores, sócios ou não, 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, com vencimento nos meses de Junho de 2020 e Julho de 2020, 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 Julho de 2020, e da segunda e última parcela, até o dia 10 de Agosto de 2020. 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, nos meses de Julho e Agosto de 2020, a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados.

### **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 – 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 2020 e término em 30 de abril de 2021.

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 junho de 2.020.

---

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