



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

Suscitante: **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO – SINSAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**, entidade sindical profissional, inscrita no CNPJ/MF sob n°. 46.862.926/ 0001-97, com sede na Rua Imperial, 843, Vila Imperial, São José do Rio Preto - SP, por seu Presidente, o Sr. REINALDO DALUR DE SOUZA, inscrito CPF/MF sob o n° 262.435.388-77.

Suscitado: **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO - SINAMGE**, inscrito no CNPJ/MF sob o no. 45.794.567/0001-15, com sede à Rua Treze de Maio, 1540, Bela Vista, São Paulo - SP, por seu Presidente, o Sr. JORGE ANTONIO DUARTE OLIVEIRA, inscrito no CPF/MF nº 188.655.505-20.

Entre as entidades sindicais acima indicadas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBRIGATORIEDADE DA NORMA COLETIVA:

Obediência pelas empresas, de todos os dispositivos legais vigentes, no que se refere aos reajustes e benefícios salariais, contidos na presente norma.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL:

As empresas integrantes da categoria econômica do Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo - SINAMGE concederão aos seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São José do Rio Preto, um reajuste salarial de 3,83 (três vírgula oitenta e três por cento), a ser concedido da seguinte forma:

- a) As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste nos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2023 serão quitadas na forma de abono indenizatório, sem caráter salarial, na folha de pagamento de competência do mês de novembro 2023, até o quinto dia útil de dezembro de 2023;
- b) A partir da competência de novembro de 2023, os salários serão pagos reajustados na forma prevista no caput. As eventuais diferenças decorrentes do reajuste poderão ser pagas na folha de competência do mês de novembro 2023, até o quinto dia útil de dezembro de 2024. Ressalvando apenas que, se por ventura na assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas já tiverem encerrado o processamento da folha de pagamento da competência novembro de 2023, as eventuais diferenças decorrentes do reajuste poderão ser



pagas na folha de pagamento da competência dezembro 2023, até o quinto dia útil de janeiro de 2024.

Parágrafo Único: Serão compensadas do Reajuste previsto na presente cláusula, todas as antecipações concedidas no período de 1º de maio de 2022 até 30 de abril de 2023, bem como as Participações nos Lucros e Resultados das Empresas (PLR), abonos pecuniários e antecipações salariais concedidos a partir de 1º de maio de 2023.

CLÁUSULA TERCEIRA – ADMITIDOS APÓS A DATA BASE:

Para os empregados admitidos após 1º maio de 2022, o reajuste salarial será aplicado proporcionalmente ao número de meses trabalhado.

Parágrafo Primeiro: No salário de admitidos com funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, porém até o limite do menor salário reajustado na função;

Parágrafo Segundo: Eventuais diferenças salariais decorrentes da presente Convenção Coletiva deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte a assinatura da presente, sem qualquer acréscimo ou multa.

CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO NORMATIVO:

As empresas de Medicina de Grupo, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo - **SINAMGE**, respeitarão para os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São José do Rio Preto, o piso salarial mensal de R\$ 1.621,88 (um mil seiscentos e vinte e um reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de maio de 2023 para jornada de 220 horas mensais, já considerado o reajuste estabelecido na cláusula primeira desta Norma Coletiva.

Parágrafo Único: Sobre o Piso salarial, não haverá incidência dos percentuais previstos na cláusula 2ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO DOS ADMITIDOS:

Fica estabelecido que aos empregados chamados para substituírem outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo desta, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA SEXTA – ADICIONAL NOTURNO:

Fica estabelecido para os empregados lotados no período da noite, o adicional noturno que será equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre as horas trabalhadas no período das 22h às 5h do dia seguinte.

CLÁUSULA SÉTIMA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando não compensadas conforme as condições abaixo descritas.

Parágrafo Primeiro: Fica instituído o sistema de compensação de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, não pode exceder 36 (trinta e seis) horas mensais, poderá ser compensada em descanso e em data pré-escalada com a administração e de interesse do trabalhador, dentro do período de quadrimestral posterior ao mês do fato gerador;

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou no período que ultrapassar as 36 (trinta e seis) horas mensais, ou ainda após o decurso do prazo estabelecido no parágrafo anterior, sem que tenha havido 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 com o Empregador, estas poderão ser lançadas no sistema de compensação no prazo estipulado, o respectivo desconto será efetuado no holerite de pagamento;

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

CLÁUSULA OITAVA – ADIANTAMENTO DE 50% DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:

Recomenda-se aos trabalhadores que entrarem no gozo de suas férias o recebimento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário. Tal benefício deverá ser concedido 10 (dez) dias antes do início da mesma, desde que previamente requerido formalmente pelo empregado.

CLÁUSULA NONA – AFASTAMENTO DE DIRIGENTES SINDICAIS PARA MANDATO:

As empresas deverão considerar como serviço efetivo, embora sem remuneração, o período de afastamento de um empregado de cada uma delas para o desempenho de mandatos sindicais.

CLÁUSULA DÉCIMA – AMAMENTAÇÃO:

- a) As empresas, que tenham entre seus empregados mais de trinta mulheres amamentantes, com idade acima de 16 anos, manterão no local de trabalho, local apropriado (berçário) para crianças no período de amamentação.
- b) É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento de salário, para a hora de amamentação, quando a empresa não cumprir com as determinações



estabelecidas no item "a".

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL:

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – APROVEITAMENTO DO EMPREGADO VITIMADO EM ACIDENTE DO TRABALHO OU POR MOLÉSTIA:

Fica estabelecido que durante a vigência da presente Convenção, os empregadores aproveitarão em funções adequadas e com a correspondente redução salarial, os empregados que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções em razão de acidente de trabalho típico ou moléstia profissional, desde que autorizado pelo órgão competente da Previdência Social.

Parágrafo Único: Esses trabalhadores não servirão de paradigma.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ASSISTENCIA MÉDICO-HOSPITALAR E AMBULATORIAL:

As empresas concederão assistência gratuita à saúde de seus empregados e dependentes (filhos até o limite de 18 anos de idade), conforme o respectivo plano de saúde básico de cada empresa comercializado por esta.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:

Nos casos de aposentadoria e auxílio-doença, o empregador deverá fornecer preenchidos, quando solicitado pelo empregado, atestados de afastamento e salários (AAS), em três dias do requerimento do empregado, sob pena de incorrerem em pagamento de multa estipulada na cláusula quinquagésima segunda.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

As empresas deverão aceitar os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que mantenham convênio com o Sistema Único de Saúde - SUS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ATRASO DE PAGAMENTO:

Sem prejuízo da caracterização da justa causa prevista no artigo 483, letra "d" da CLT, as empresas pagarão a multa de 10% (dez por cento) do valor devido, até o terceiro dia, sendo que o quarto dia em diante a multa de 1% (um por cento) diária, caso não satisfaçam, nos prazos previstos em lei, os salários, as gratificações natalinas e a remuneração ou abono de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE MENSALIDADES SINDICAIS:

A empresa que deixar de recolher ao sindicato beneficiado, até o dia 10 (dez) de cada mês, as mensalidades sindicais dos associados, desde que autorizados pelos mesmos, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não



recolhido, cumulativamente por mês de atraso, sem prejuízo de juros de 1% (um por cento), revertida em favor de entidade sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUSÊNCIA DE MEIO PERÍODO:

As ausências até meio período, decorrentes de motivos relevantes, serão toleradas e não acarretarão perda da remuneração correspondente ao repouso semanal, mas as empresas poderão exigir a compensação do tempo assim perdido no mesmo dia ou em outros dias, da mesma semana ou da semana seguinte.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AVISO PRÉVIO:

Concessão de aviso prévio na forma da Lei nº. 12.506, de 11/10/2011, ou outra que a substitua.

Parágrafo único: Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – CARTA AVISO:

Fica assegurada ao empregado despedido, sob alegação de justa causa, a entrega de carta aviso com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de despedimento imotivado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CESTA BÁSICA:

Será concedida pelas empresas, que não fornecerem ticket- refeição ou alimentação, cesta básica mensal, in natura, ou vale cesta, ou vale compra, no valor mínimo de R\$ **304,12 (trezentos e quatro reais e doze centavos)**. As empresas cujo valor do benefício seja igual ou superior ao acima previsto deverão aplicar o percentual de 4% sobre o valor de maio de 2023, passando a vigorar o novo valor a partir de maio de 2023:

10 quilos de arroz;
02 quilos de feijão carioca;
03 latas de óleo de soja com 900ml;
01 pacote de 500g de café torrado e moído;
05 quilos de açúcar refinado;
½ quilo de farinha de mandioca;
02 pacotes de macarrão com ovos de 500g;
01 quilo de farinha de trigo;
01 quilo de sal refinado;
02 pacotes de 200 gramas de biscoito doce;
02 latas de leite em pó;
02 latas de 140g cada de extrato de tomate;
½ quilo de fubá mimoso.



Parágrafo Único: O benefício da cesta básica será mantido mesmo quando do afastamento do empregado com percepção de auxílio-doença e auxílio acidente do trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

Fica estabelecido que as empresas forneçam aos seus respectivos empregados hollerits ou envelopes de pagamento, contendo nome dos empregados, o período a que se refere, a discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e remuneração do trabalho nos dias de descanso obrigatório, os descontos e os depósitos no FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/ READMISSÃO:

Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Na forma do entendimento jurisprudencial estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal (RE 18 9.960-SP, rel. Min. Marco Aurélio, 07/11/2000), a Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal ora acordante, deliberou ser-lhe também devida pelas empresas de medicina de grupo, sujeitas à presente Convenção Coletiva de Trabalho, não associadas do SINAMGE em 1º de maio de 2023, uma Contribuição Assistencial Patronal correspondente ao mesmo valor pago pelas empresas filiadas, a título de contribuição associativa referente ao período de maio/2022 até abril/2023, contribuição assistencial essa pagável em 3 (três) parcelas vencíveis em 01/12/2023 (relativas aos valores das Contribuições Associativas de maio a setembro de 2022); em 01/02/2024 (relativas às contribuições de outubro a dezembro de 2022) e em 01/04/2024 (relativas às contribuições dos meses de janeiro/2023 a abril/2023).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS/ASSOCIATIVAS:

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

Parágrafo único: A autorização é dada individualmente pelo empregado associado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

As empresas se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento de todos os seus empregados beneficiários da presente norma coletiva e integrantes da categoria



profissional, a contribuição assistencial equivalente a 0,5% (meio por cento), que terá como base de cálculo o salário base, conforme decidida em assembleia geral da categoria que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: O desconto a que se refere o caput desta cláusula será mensal, iniciando-se a partir de novembro de 2023 e deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, pelos meios eletrônicos vigentes ou por boleto físico, sendo que o Sindicato da categoria profissional disponibilizará os boletos físicos ou por via digital.

Parágrafo Segundo: Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, de forma não retroativa, garantido ao mesmo o direito de oposição no mesmo prazo previsto no Parágrafo Sexto.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal

Parágrafo Quarto: Caso seja comprovado que a empresa não efetuou o desconto previsto nesta cláusula durante o tempo da vigência deste instrumento ou de sua prorrogação, responderá às suas expensas pelos recolhimentos perante o sindicato laboral, não podendo reter dos empregados quaisquer valores atrasados.

Parágrafo Quinto: As empresas, em 10 (dez) dias contados do recolhimento, encaminharão ao sindicato da categoria profissional, no endereço eletrônico e-mail erika@sinsauderiopreto.org.br a relação dos empregados que sofreram o desconto, na qual será discriminado o salário base de cada um, bem como a relação extraída do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP).

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

Parágrafo Sétimo: O direito de oposição deverá ser exercido através do link: <https://sinsauderiopreto.org.br/SINAMGE-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.



Parágrafo Oitavo: O trabalhador que estiver associado ao Sindicato laboral e pagando regularmente a mensalidade sindical, estará isento do desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo Nono: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação nos termos do artigo 611-A, parágrafo 5º, da CLT, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, possibilitando o ingresso deste no polo passivo da ação, requerendo imediatamente exclusão da empresa. Em caso de não acolhimento da exclusão e eventual condenação da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da Categoria Profissional beneficiário deverá ressarcir integralmente a empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada.

Parágrafo Décimo: Fica vedado as empresas a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar e/ou constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CORREÇÃO DE ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:

Fica estabelecida que na ocorrência de erro na folha de pagamento do salário, a empresa se obriga a fazer a correção no prazo máximo de uma semana, a contar da data da ciência de eventual erro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE:

Fica estabelecido que as empresas se comprometem a pagar as suas empregadas que tenham filhos com até 72 (setenta e dois) meses de vida, a título de auxílio creche o importe de 10% (dez por cento) do piso salarial da função especificada na cláusula terceira desta norma coletiva.

Parágrafo Único: A creche e o auxílio creche é também extensivo ao empregado a quem detiver a guarda legal do menor a ele concedida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:

Fica estabelecido que quando realizados fora do horário normal, às reuniões obrigatórias, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DIREITOS ADQUIRIDOS:

Fica estabelecido que as condições mais favoráveis porventura, existentes nos contratos individuais de trabalho, serão mantidas aos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR:

- a) Serão garantidos empregos e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos trinta dias após o desligamento da unidade em que serviu além do aviso prévio previsto na CLT.
- b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no tiro de guerra.
- c) Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES DE ADMISSÃO E DE DEMISSÃO:

As empresas custearão os exames médicos para admissão e dispensa de seus empregados, na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS:

Fica estabelecido que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do § 3º, do art. 134, da CLT, bem como vedado coincidir com dias já compensados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS, CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO:

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 o ressarcimento ao empregado, prejuízos financeiros, por esses comprovados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – FILHO EXCEPCIONAL:

Fica estabelecida a concessão de uma gratificação mensal, por mera deliberação e não integrativa da remuneração do empregado, equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo do empregado, por filho portador da Síndrome de Down.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO:

Fica estabelecido o fornecimento de refeições pelas empresas aos empregados no horário noturno ou horários especiais, desde que não lhes forneça vale refeição; ticket-refeição ou vale alimentação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO:

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na conformidade da legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL:

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, todo o material indispensável ao exercício de atividade desses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – GARANTIA AOS DIRIGENTES SINDICAIS:

Garantia aos membros da diretoria do sindicato, no máximo um por empresa, ausência ao serviço para tratar de assuntos sindicais, até 3 (três) dias por mês, mediante comunicação, por escrito, com antecedência mínima de 07 (sete) dias, sem prejuízo do salário, desde que seja comprovada a participação no evento. Caso o período de afastamento ultrapasse os citados três dias e até o máximo de dez, os salários correspondentes não serão pagos, arcando a empresa, no entanto, com a obrigação de recolher os encargos sociais relativos ao mencionado período.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA:

Estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias após a alta médica aos empregados afastados por motivo de auxílio-doença, desde que o afastamento seja superior a 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE:

Licença gestante de 120 (cento e vinte) dias, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com a Constituição Federal, bem como a garantia de emprego de sessenta dias após o término do afastamento compulsório.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA:

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria aos seus prazos mínimos e que contem com mínimo de 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 ou dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.
- b) Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria especial, para fazê-lo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA AOS MEMBROS DA CIPA:

As empresas garantirão a estabilidade provisória aos CIPEIROS (titulares e suplentes) nos limites e condições estabelecidos em lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – GARANTIA DE SALÁRIO NA RESCISÃO CONTRATUAL:

Fica estabelecido que o saldo de salários no período trabalhado antes do aviso prévio e



do período do aviso prévio trabalhado quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não se der antes desse fato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – INDENIZAÇÃO POR MORTE DO EMPREGADO:

Fica estabelecido que em casos de morte do empregado, por qualquer causa, empresas pagarão à família deste, a indenização equivalente a dois salários nominais "de cujus", que será dobrado se o evento decorrer de acidente típico do trabalho ou moléstia profissional.

Parágrafo Único: As empresas que oferecerem aos seus empregados seguro de vida estarão isentas da obrigação a que se refere o "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – INTERRUÇÃO DO TRABALHO POR PARTE DA EMPRESA:

As interrupções do trabalho por parte da empresa, caso fortuito, força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO:

Ficam estabelecidas as seguintes jornadas de trabalho:

- a) 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com duas folgas mensais, para os empregados do período diurno e/ou noturno, considerando-se o horário noturno e diurno conforme o estabelecido em lei.
- b) 06 (seis) horas diárias, com cinco folgas mensais para os empregados do período diurno lotados nos setores de enfermagem, e/ou 12 x 36 com duas folgas mensais para os empregados diurnos/noturnos.
- c) Jornada legal para o pessoal de escritório, administrativos e auxiliares.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – REGISTROS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO:

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE nº373 de 25/02/2011.

Parágrafo Primeiro: O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Segundo: O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas;
- d) possibilitar à fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.

Parágrafo Terceiro: A empresa que optar por adotar registro alternativo de controle de jornada nos termos desta cláusula fica obrigada a comunicar a Entidade Sindical Profissional do registro alternativo adotado;

Parágrafo Quarto: Constatado pelo órgão competente pela fiscalização do trabalho que o registro alternativo adotado pela empresa não atende as regras da Portaria MTe nº 373 de 25/02/2011, o empregador fica obrigado a imediatamente adotar controle de jornada compatível com a previsão contida na CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA À MÃE ADOTANTE:

Fica assegurada às mães que adotarem legalmente crianças, em conformidade com a legislação vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO:

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do menor piso salarial ora estabelecido, por infração e por empregado, pelo descumprimento das cláusulas do presente acordo, revertendo em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DE DESPESAS DE VIAGEM:

Fica estabelecido que o empregador pagará todas as despesas de viagens, ou seja, hospedagem, transporte, refeições, e quaisquer outras despesas inerentes ao serviço externo executado, quando previamente autorizados.

Parágrafo Único: O empregador adiantará, antes da viagem, o numerário necessário para as aludidas despesas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

Fica estabelecido que as empresas que efetuarem o pagamento de salário e demais direitos a seus empregados, através de cheque, deverão proporcionar aos empregados o direito de se ausentar do trabalho para descontar esses dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – PIS:

Para o recebimento do P.I.S., sendo necessária a ausência do empregado durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do DSR,



férias, 13º salário, bem como o dia do recebimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – PLANTÃO À DISTÂNCIA:

Fica estabelecido que as empresas integrantes da categoria do sindicato suscitado, que se utilizem de plantões à distância, se obrigam a pagar aos empregados que comprovadamente exerçam tal modalidade de trabalho, um acréscimo de 1/3 sobre a remuneração da hora normal, para as horas efetivamente prestadas em tal condição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO:

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – UNIFORME GRATUITO:

As empresas que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário, ficam obrigados ao respectivo fornecimento gratuitamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA:

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva, vigorarão de 01/05/2023 a 30/04/2024, mantida a data-base de 1º de maio, com abrangência nos municípios de Adolfo, Altair, Aparecida d'Oeste, Ariranha, Bady Bassit, Bálsamo, Buritama, Cajobi, Cardoso, Catanduva, Catiguá, Cedral, Cosmorama, Dobrada, Dolcinópolis, Estrela d'Oeste, Fernandópolis, Guarani d'Oeste, Ibirá, Icem, Indiaporã, Itajobi, Jaci, Jales, José Bonifácio, Macauba, Macedônia, Mendonça, Mira Estrela, Mirassol, Mirassolândia, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nhandeara, Nova Aliança, Nova Granada, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Paraíso, Paranapuã, Paulo de Faria, Pedranópolis, Pindorama, Pirangi, Poloni, Pontes Gestal, Populina, Potirendaba, Riolândia, Rubinéia, Sales, Santa Adélia, Santa Albertina, Santa Clara d'Oeste, São João das duas Pontes, Tabapuã, Tanabi, Turmalina, Uchoa, Urânia, Urupês, Votuporanga.

São José do Rio Preto, 22 de novembro de 2023.

DocuSigned by:
Reinaldo Dalur de Souza

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO –
SINSAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
SR. REINALDO DALUR DE SOUZA – PRESIDENTE
CPF/MF: 262.435.388-77**

DocuSigned by:
Jorge Antônio Duarte Oliveira

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO – SINAMGE
SR. JORGE ANTONIO DUARTE OLIVEIRA – PRESIDENTE
CPF/MF nº 188.655.505-20**