



CONVENÇÃO COLETIVA 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, 843, Vila Imperial, por seu presidente infra-assinado, Sr. Reinaldo Dalur De Souza, inscrito no CPF 262.435.388-77.

SUSCITADO: SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO – SINDHOSFIL RP, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ nº 05.436.103/0001-12, com sede na cidade de Ribeirão Preto/SP, Avenida Costabile Romano, 2572, Ribeirania, por seu presidente infra-assinado, Sr. Tony Graciano, inscrito no CPF 341.225.086-49.

Entre as partes supra aludidas, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que ora pactuam, nas seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª - Reajuste Salarial

Fica estabelecido o reajuste salarial no percentual total de 8,00% (oito por cento), à ser aplicado da seguinte forma:

- 4,00% (quatro por cento), a ser pago em de maio de 2022, a incidir sobre os salários de abril de 2022;
- 8,00% (oito por cento), a ser pago em de dezembro de 2022, a incidir sobre os salários de abril de 2022 (não cumulativo e não retroativo);

Parágrafo primeiro: As eventuais diferenças salariais oriundas da presente norma coletiva serão pagas sem qualquer tipo de multa ou acréscimo, em 3 (três) parcelas, por ocasião do pagamento da competência dos meses de dezembro de 2022, janeiro e fevereiro de 2023, juntamente com a folha de pagamento dos referidos meses.

Parágrafo segundo: serão compensadas todas as antecipações salariais legais, convencionais ou espontâneas concedidas a partir de 1.º de maio de 2022, conforme a Instrução Normativa n.º 01 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Cláusula 2ª - Pisos Salariais

Ficam estabelecidos os seguintes salários profissionais de ingresso, sendo que nenhum funcionário admitido poderá perceber salário inferior ao ora estabelecido:



Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br
 Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP
 Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500 Franca-SP





FUNÇÃO	À partir de maio de 2022	À partir de dezembro de 2022
Apoio	R\$ 1.324,05	R\$ 1.375,00
Administração	R\$ 1.335,40	R\$ 1.386,75
Auxiliar de Enfermagem	R\$ 1.557,95	R\$ 1.617,90
Técnico de Enfermagem	R\$ 1.632,15	R\$ 1.694,90

Parágrafo primeiro: sobre os pisos salariais acima não haverá incidência do reajuste previsto na Cláusula 1ª da presente Convenção.

Parágrafo segundo: os salários que após reajustados, conforme disposto na cláusula 1ª, resultarem em importância inferior ao piso salarial vigente nesta cláusula, deverão a estes ser equiparados.

Parágrafo terceiro: os pisos supracitados são válidos para jornada laboral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo quarto: As eventuais diferenças salariais oriundas da presente norma coletiva serão pagas sem qualquer tipo de multa ou acréscimo, em 3 (três) parcelas, por ocasião do pagamento da competência dos meses de dezembro de 2022, janeiro e fevereiro de 2023, juntamente com a folha de pagamento dos referidos meses..

Parágrafo quinto: Em atendimento a previsão do § 2º, do Art. 2º, da Lei 14.434 de 04.08.2022, em caso de retomada dos efeitos do piso legal, as partes, em até 30 dias, deverão promover a adequação da Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 3ª - Anuênio

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

Cláusula 4ª - Compensação Salarial

Em decorrência do reajuste previsto na Cláusula Primeira, não serão compensadas as antecipações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoções, transferências, equiparação salarial.

Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br
 Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP
 Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500
 Franca-SP

Sinsaude São José do Rio Preto- Rua Imperial, 843, Vila Imperial



Cláusula 5ª - Adicional Noturno

Fica assegurado aos empregados que laboram em jornada noturna, compreendida entre 22h00 de um dia às 07h00 do seguinte, pagamento de adicional noturno em 40% (quarenta por cento) sobre o valor das horas diurnas.

Cláusula 6ª - Horas Extraordinárias

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

Parágrafo primeiro: Fica facultada aos empregadores a utilização do sistema de banco de horas, com assistência do Sindicato Profissional, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, e em data pré-escalada com a administração, dentro do período de 12 (doze) meses posteriores ao fato gerador. O empregador poderá optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

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

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

Cláusula 7ª - Adicional de Insalubridade

Consoante disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, fica assegurada a concessão do adicional de insalubridade aos empregados em exercício de trabalho em condições insalubres representados pelo Sindicato Suscitante, desde que constatados por laudo pericial técnico e nos termos da legislação vigente, com base de cálculo no valor de R\$ 1.284,00 (um mil, duzentos e oitenta e quatro reais).

Parágrafo primeiro: Caso o salário mínimo nacional venha a ser reajustado na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para valor superior a R\$ 1.284,00 (um mil, duzentos e oitenta e quatro reais), deverá ser observado como base de calculo para o adicional de insalubridade.

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 10^a - Das Férias

A época da concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de até 30 (trinta) dias. Dessa informação, o interessado irá fornecer um recibo (art. 135 da CLT).

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: o início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo ou feriado, dia de compensação de repouso semanal, 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, podendo o início das férias coincidir com o sábado, domingo ou feriado, quando sua escala recair nestes dias.

Cláusula 11^a - 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 12^a - 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 13^a - 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 de até um ano de idade.

Cláusula 14^a - 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 15^a - Comprovante de Pagamento

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento dos empregados dos respectivos comprovantes de pagamento, contendo a identificação da empresa, discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

Cláusula 16^a - Extrato do FGTS



Os empregadores ficam obrigados a entregarem aos seus empregados os extratos do FGTS ou informações por escrito, de acordo com a legislação vigente.

Cláusula 17^a - 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 18^a - 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 19^a - 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 20^a - Rescisões Contratuais

Todas as rescisões de empregados com mais de um ano na empresa poderão ser homologadas pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde ou na Delegacia Regional do Trabalho.

Cláusula 21^a - Data da Homologação da Rescisão Contratual – Comunicado ao Empregado

Os empregadores se comprometem a proceder à quitação rescisória nos termos da lei. O não cumprimento implicará em multa que será revertida em favor do empregado nos termos da legislação vigente.

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

Cláusula 22^a - 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.

Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br

Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP

Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500 Franca-SP

Sinsaude São José do Rio Preto- Rua Imperial, 843, Vila Imperial



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 23^a - Estabilidade para a Gestante

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

Cláusula 24^a - Contraprestação do Trabalhador na Negociação Coletiva - Cota de Custeio Negocial

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 que a redação da presente cláusula foi aprovada em assembleia coletiva da categoria (realizada do dia 25 ao dia 28 de março de 2022 – Edital publicado no jornal “Diário da Região”, edição de 19/03/2022, página 2D), órgão máximo de deliberação sindical, estando em consonância com entendimento consubstanciado no artigo 38 do Enunciado da ANAMATRA aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e pelas Notas Técnicas n.º 1, 2 e 3 da CONALIS/MPT;

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 a presente convenção coletiva amplia e garante direitos trabalhistas e sociais (horas extras, adicional noturno, tíquete alimentação, estabilidades, jornadas especiais de trabalho e folgas, prêmios entre muito mais);

RESOLVEM instituir, nos termos do artigo 513, “e”, da CLT, um desconto a título de **cota de custeio negocial** relativa à contraprestação dos serviços prestados pelo Sindicato dos Empregados pelos trabalhos alcançados com a presente negociação coletiva que amplia e garante direitos trabalhistas e sociais, conforme já acima mencionado, no valor de **R\$ 60,00 (sessenta reais) por ano, dividido em 03 (três) parcelas de R\$ 20,00 (vinte reais) cada uma.**

Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 do mês subsequente ao de referência, ou seja, a primeira parcela será efetuada até o dia 10 de janeiro de 2023, e as demais no mesmo dia dos meses subsequentes. Após a data dos respectivos vencimentos, haverá incidência da multa prevista na presente norma coletiva.



Parágrafo Primeiro: Os Hospitais/empregadores ficam obrigados a remeter ao Sindicato Profissional, no mês de dezembro de 2022, a relação dos empregados pertencentes à categoria e a ela vinculados.

Parágrafo Segundo: Fica garantido aos empregados o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A carta de oposição deverá ser manuscrita e individual, protocolada na sede ou sub sedes do sindicato profissional, garantido o envio por A.R. para os trabalhadores das cidades não abrangidas pela sede ou sub sedes do sindicato, cabendo ao trabalhador apresentar o protocolo da oposição ao hospital/empregador, antes do prazo estipulado para o desconto. Nos casos de envio por A.R. servirá como comprovante de protocolo da oposição o comprovante de postagem do A.R. com data de postagem dentro do período de oposição. No caso de exercício do direito de oposição na forma presencial, deverão ser observadas as restrições vigentes impostas pelo Poder Público quanto aos horários de funcionamento e atendimento, sendo obrigatório o prévio agendamento pelo telefone (17) 3211-2525.

Parágrafo Terceiro: O direito de oposição também poderá ser exercido virtualmente por meio do site oficial do Sindicato (<http://www.sindsauderiopreto.org.br>) ou diretamente através do link: <https://bit.ly/SINDHOSFIL2023>, sendo obrigatória a identificação (nome completo, CPF, e-mail do empregado e razão social do hospital/empregador), cujos dados serão utilizados apenas para uso interno e controle do Sindicato. Cabe ao trabalhador apresentar o protocolo da oposição ao hospital/empregador, antes do prazo estipulado para o desconto.

Parágrafo Quarto: Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a mensalidades sociais, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Parágrafo Quinto: O trabalhador que for sócio do sindicato, pagando regularmente a mensalidade sindical, ficará isento do pagamento da COTA DE CUSTEIO NEGOCIAL.

Parágrafo Sexto: Fica vedado aos Hospitais e/ou empregadores a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito. Igualmente fica vedado o Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Cláusula 25^a - Garantias ao Empregado Estudante



Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br
Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP

Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500
Franca-SP

Sinsaude São José do Rio Preto- Rua Imperial, 843, Vila Imperial





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 26^a - 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 27^a - 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 28^a - 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 29^a - Estabilidade aos Cipeiros

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

Cláusula 30^a - Fornecimento de Uniformes

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

Cláusula 31^a - Fornecimento de Material Indispensável

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

Cláusula 32^a - 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.

Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br

Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP

Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500 Franca-SP

Sinsaude São José do Rio Preto- Rua Imperial, 843, Vila Imperial



Cláusula 33^a - Ausências Justificadas

Fica estabelecida a concessão, aos empregados com mais de 2 (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, união estável, filhos, pai e mãe;
- c) nos demais casos, permanecem os limites estabelecidos em lei.

Cláusula 34^a - Carta de Apresentação

Fica estabelecido que as empresas fornecerão 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 35^a – Mensalidades Sindicais

Fica estabelecida a mensalidade sindical do empregado, em favor do sindicato profissional, desde que expressamente autorizado pelo sindicalizado, a ser efetivada nos termos da legislação vigente.

Cláusula 36^a – 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 único: Aplicar-se-á a Nova Lei do Aviso Prévio, Lei nº 12.506/2011, quando mais benéfica ao trabalhador, não se cumulando com o benefício aludido no *caput* da presente cláusula.

Cláusula 37^a – 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 38^a – Berçário e Amamentação

As empresas que mantêm em seus quadros de funcionários mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão no local de trabalho, um berçário para criança em idade de amamentação.

Parágrafo único: fica garantido às mulheres, pelo tempo gasto para amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviços quando as empresas não cumprirem



com as determinações contidas no "caput".

Cláusula 39^a – Creche ou Auxílio-creche

As empresas manterão, no local de trabalho, um berçário e ou fornecerão creche para os filhos dos empregados, 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 menor salário de ingresso, por filho.

Parágrafo único: a documentação exigível das empregadas 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 40^a – 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 41^a – Atestados Médicos e/ou Odontológicos

Fica estabelecido que as empresas reconhecerão os atestados médicos e odontológicos.

Cláusula 42^a – Assistência Ambulatorial

Os hospitais, dentro de suas especialidades, concederão a todos os funcionários atendimento ambulatorial, em suas dependências, pelo médico plantonista do hospital.

Cláusula 43^a – Relação Nominal

Fica obrigado o empregador, remeter ao Sindicato Profissional, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) até o dia 20 (vinte) de Dezembro.

Parágrafo primeiro: Fica facultado ao empregador o cumprimento da obrigação aqui estabelecida por meio de arquivo digital, através do e-mail: erika@sinsaudeirio preto.org.br.

Cláusula 44^a – 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 45^a – 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 46ª – 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 47ª – Refeitórios, Vestiários, Armários e Banheiros

As empresas se obrigam 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 48ª – Exames Médicos

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

Cláusula 49ª – 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), nos termos da lei, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, com direito a 2 (duas) folgas mensais.

b) Jornada de 06 (seis) horas diárias de trabalho, com o intervalo de 15 (quinze) minutos para café ou lanche, e 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.

Cláusula 50ª – Fornecimento de Alimentação

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

Cláusula 51ª – Cesta Básica/Vale Ticket Mensal:

Concessão pelos empregadores, aos empregados, de uma cesta básica mensal ou Vale Ticket, cujo valor se dará de forma escalonada, de acordo com o número de empregados por entidade, conforme quadro abaixo:

Período	2022/2023
Até 100 empregados	R\$ 100,00
Acima de 100 empregados	R\$ 146,00

Parágrafo primeiro: a cesta básica a que alude a presente cláusula não terá caráter



salarial, nem integrará, para qualquer efeito, a remuneração do empregado, inclusive o seu salário de contribuição para fins de seguridade social, devendo, ainda, integrar o sistema PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Parágrafo segundo: Ficam ressalvadas as entidades que concedem plano de saúde aos seus funcionários em detrimento da concessão da cesta básica.

Cláusula 52ª – Cesta Básica Natalina

Será concedida pelos empregadores, até dia 10 de dezembro de cada ano, uma Cesta Natalina composta por:

- 01 Panetone Tradicional de 400g (de boa qualidade)
- 01 Lata de Pessego em Calda (450 g)
- 01 Creme de Leite (200g)

Cláusula 53ª – 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 54ª - Correspondência

As empresas distribuirão a 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 55ª – Representantes dos Empregados

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

Cláusula 56ª – Garantias Gerais

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis, decorrentes de acordo coletivo, com relação a quaisquer das Cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva.

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 – 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,

Sindhosfil - RP• 16 3705 9325 – 16 9.9949-0252 • sindhosfilrp@sindhosfilrp.com.br

Av. Costabile Romano, 2572 - Ribeirânia, CEP: 14096-030 Ribeirão Preto-SP

Correspondências: Rua General Carneiro, 1557 – Centro, CEP: 14400-500 Franca-SP

Sinsaude São José do Rio Preto - Rua Imperial, 843, Vila Imperial



revertendo seu montante em favor da parte prejudicada.

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

Cláusula 59^a – Data-base

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

Cláusula 60^a – Da Desigualdade de Salários e Oportunidades

Não haverá desigualdade salarial e de oportunidades, inclusive de admissão ao trabalho, por motivo de sexo, raça, orientação sexual, religião, convicções políticas ou filosóficas.

Cláusula 61 - ^a Vigência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1º de maio de 2022 e término em 30 de abril de 2023. Abrangendo as cidades de Cajobi, Cardoso, Estrela D'Oeste, Fernandópolis, Ibirá, Indiaporã, Itajobi, Jaci, Jales, José Bonifácio, Macaubal, Mirassol, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nhandeara, Nova Granada, Paulo de Faria, Populina, Potirendaba, Riolândia, Sales, Santa Adélia, Santa Fé do Sul, São José do Rio Preto, Tabapuã, Tanabi, Urânia, Urupês e Votuporanga.

Ribeirão Preto, 29 de novembro de 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
REINALDO DALUR DE SOUZA - Presidente
CPF nº. 262.435.388-77

SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO
SR. TONY GRACIANO - PRESIDENTE
CPF nº 341.225.086-49.