



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**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 nº. 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 nº 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, CADRI MASSUDA, inscrito no CPF/MF sob o nº 230.859.089-00.

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 7,59% (sete inteiros e cinquenta e nove por cento), a ser concedido da seguinte forma:

- a) 4,00% a partir 1º de maio de 2021, a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2021;
- b) 7,59% a partir de 1º de outubro 2021, a incidir sobre o salário de 30 de abril de 2021;

**Parágrafo Único:** Serão compensadas do Reajuste previsto na presente cláusula, todas as antecipações concedidas no período de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2021, bem como as Participações nos Lucros e Resultados das empresas (PLR), abonos pecuniários e antecipações salariais concedidos a partir de 1º de maio de 2021.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – ADMITIDOS APÓS A DATA BASE:**

*Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo – Rua Treze de Maio, 1540 – Bela Vista – CEP.: 01327-002 – São Paulo – SP – Fone: 11 3289-7511*



Para os empregados admitidos após 1º maio de 2020, 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\$ 1.342,53 (um mil trezentos e quarenta e dois reais e cinquenta e três centavos) a partir de 1º de maio de 2021 e o piso salarial mensal de R\$ 1.388,87 (um mil trezentos e oitenta e oito reais e oitenta e sete centavos) a partir de 1º de outubro de 2021 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\$ 249,60 (duzentos e quarenta e nove reais e sessenta centavos) a partir de 1º de maio de 2021 e R\$ 258,21 a partir de 1º de outubro de 2021, que será composta de 16 itens abaixo relacionados:

- 10 quilos de arroz;
- 02 quilos de feijão carioquinha;
- 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 a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não associadas do SINAMGE em 1º de maio de 2021, uma Contribuição Assistencial Patronal correspondente ao mesmo valor pago pelas empresas filiadas, a título de contribuição associativa referente ao período de maio/2020 até abril/2021, contribuição assistencial essa pagável em 3 (três) parcelas vencíveis em 01/08/2021 (relativas aos valores das Contribuições Associativas de maio a setembro de 2020); em 01/11/2021 (relativas às contribuições de outubro a dezembro de 2020) e em 01/02/2022 (relativas às contribuições dos meses de janeiro/2020 a abril/2021).

**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 - CONTRAPRESTAÇÃO DO TRABALHADOR NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - COTA 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** o fim da compulsoriedade da contribuição sindical conferido pela nova redação dos 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 a redação da presente cláusula foi aprovada em assembleia coletiva da categoria, órgão máximo de deliberação sindical, estando em consonância com entendimento consubstanciado no art. 38 do Enunciado da ANAMATRA aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e pela Nota Técnica n.º 1, de 27 de abril de 2018, 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, como custeio da negociação coletiva e aos direitos assistenciais concedidos aos empregados beneficiados pelo presente instrumento, uma cota negocial no valor único de R\$ 60,00 (sessenta reais), em 2 (duas) parcelas de R\$ 30,00 (trinta reais), nos meses de agosto/2021 e setembro/2021, com imediato repasse à entidade sindical patronal nos meses subsequentes, a ser descontado do salário de cada trabalhador;

**Parágrafo Primeiro:** A cota negocial é devida na forma deliberada em Assembleia dos Trabalhadores, independentemente da sindicalização do empregado, onde inclusive foram autorizados os descontos na folha de pagamento, ficando garantindo o direito de oposição;

**Parágrafo Segundo:** Fica facultado o direito de oposição, a qual deverá ser feita no período dos 15 (quinze) dias subsequentes, contados da assinatura do presente acordo por ambas as partes, protocolada na sede do Sindicato localizada na Rua Imperial, nº 843 – Vila Imperial – São José do Rio Preto-SP – CEP. 15015-610, sendo que para os trabalhadores que não ativam em São José do Rio Preto- SP, esta oposição poderá ser feita via Correios, por AR.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando que em pleno curso do prazo destinado ao exercício do direito de oposição previsto nesta cláusula encontramos em situação de pandemia do coronavírus (covid-19) e, que, a orientação das autoridades médicas e sanitárias, bem como a determinação da legislação editada pelo Poder Público para o enfrentamento da situação de emergência de saúde pública dela decorrente é para a distância e o isolamento social, restringindo, assim, a capacidade de atendimento presencial dos trabalhadores na sede, como possibilidade do exercício do direito a oposição, o Sindicato disponibilizará atendimento on-line, em horário comercial, a ser acessado por meio do ícone “OPOSIÇÃO 2021”, existente no aplicativo “SINSAUDE RIO PRETO”, que poderá ser baixado dentro da plataforma Google Play Store (<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.app.wra5e8f18842b6d9566a165c7e2>) e também no site oficial do Sindicato (<https://www.sindsauderiopreto.org.br/>);

**Parágrafo Quarto:** Parágrafo Terceiro: A oposição deverá ser feita individualmente, manuscrita. O modelo da carta a ser copiada pode ser obtido junto ao site [www.sindsauderiopreto.org.br](http://www.sindsauderiopreto.org.br).

**Parágrafo Quinto:** 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 Sexto:** No prazo de 30 (trinta) dias contados das datas dos recolhimentos mensais, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional no endereço eletrônico e-mail [erika@sindsauderiopreto.org.br](mailto:erika@sindsauderiopreto.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 Sétimo:** O empregado poderá optar em pagar a cota negocial individualmente, através de boleto bancário emitido em seu nome, devendo para tanto fazer a solicitação diretamente junto ao Sindicato, ficando a encargo do trabalhador os custos da emissão do boleto bancário.

**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 o início das férias não poderá coincidir sábados, domingos, feriados, ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, exceto para os funcionários que laborarem em regime de escala de plantões.

**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 – EMPREGO 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 SEXTA – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA:**

As cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva, vigorarão de 01/05/2021 a 30/04/2022, 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, 07 de julho de 2021.

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



**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO – SINAMGE**

**CADRI MASSUDA – PRESIDENTE**

**CPF/MF: 230.859.089-00.**

*Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo – Rua Treze de Maio, 1540 – Bela Vista –  
CEP.: 01327-002 – São Paulo – SP – Fone: 11 3289-7511*

**D4Sign** abbe6c98-e8d7-4a31-a6c1-9004340af5c3 - Para confirmar as assinaturas acesse <https://secure.d4sign.com.br/verificar>  
**Documento assinado eletronicamente, conforme MP 2.200-2/01, Art. 10º, §2.**



SINAMGE - CCT 2021 -2022 SINSAÚDE SJRP docx  
Código do documento abbe6c98-e8d7-4a31-a6c1-9004340af5c3



## Assinaturas

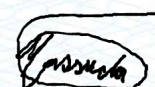


Reinaldo Dalur de Souza  
contato@sindsauderiopreto.org.br  
Assinou

*Reinaldo Dalur de Souza*



CADRI MASSUDA  
cadri@grupomg.com.br  
Assinou



## Eventos do documento

### 07 Jul 2021, 15:56:28

Documento número abbe6c98-e8d7-4a31-a6c1-9004340af5c3 **criado** por FABIANA DA SILVA VIEGAS SAID DE SOUZA (Conta 6066e02d-12ab-4527-a212-c44b8b849ba0). Email :fabiana.viegas@abramge.com.br. - DATE\_ATOM: 2021-07-07T15:56:28-03:00

### 07 Jul 2021, 15:58:08

Lista de assinatura **iniciada** por FABIANA DA SILVA VIEGAS SAID DE SOUZA (Conta 6066e02d-12ab-4527-a212-c44b8b849ba0). Email: fabiana.viegas@abramge.com.br. - DATE\_ATOM: 2021-07-07T15:58:08-03:00

### 13 Jul 2021, 13:09:56

REINALDO DALUR DE SOUZA **Assinou** - Email: contato@sindsauderiopreto.org.br - IP: 187.181.200.75 (bbb5c84b.virtua.com.br porta: 7294) - **Geolocalização: -20.817978 -49.393373** - Documento de identificação informado: 262.435.388-77 - DATE\_ATOM: 2021-07-13T13:09:56-03:00

### 13 Jul 2021, 14:17:14

CADRI MASSUDA **Assinou** - Email: cadri@grupomg.com.br - IP: 189.16.125.130 (189.16.125.130 porta: 37612) - **Geolocalização: -25.4283 -49.2732** - Documento de identificação informado: 230.859.089-00 - DATE\_ATOM: 2021-07-13T14:17:14-03:00

## Hash do documento original

(SHA256):2d533035efd818cfea565b7d1b4dd537a15ddfb12f5dacb2e00e57e8e6000b8a  
(SHA512):ff9e4408a2c20d95ae3e2e7b3fc9d804ad3d7c89c514a32b08dfe9d0cd6c2a7e8c7b3d4f4d12dd9234c6bc68045f4d60fd3c372732f7ce1573a1d4b7d041a0e0

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**