



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

Entre SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho processo nº 47998.008340/2005-80 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 46.087.854/0001-58, com sede na Rua Duque de Caxias nº 368, Centro, Campinas - SP, por sua presidente infra-assinado, a Sra. Sofia Rodrigues do Nascimento, e de outro lado, SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO - SINAMGE, entidade sindical patronal, com sede na Rua Treze de Maio, nº 1540, Bela Vista – São Paulo – SP, CEP 01327-002, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ do Ministério da Fazenda, sob o nº 45.794.567/0001-15, representado por seu Presidente infra-assinado, Sr. Jorge Antonio Duarte Oliveira celebram entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência para as cláusulas econômicas de 1 (um) ano, com início de 1º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, mantendo a data base em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente norma coletiva é aplicável, exclusivamente aos trabalhadores representados pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS E REGIÃO, que exerçam suas funções na base territorial composta pelas cidades de Adamantina, Aguaí, Águas de Lindóia, Águas da Prata, Álvaro de Carvalho, Americana, Amparo, Araraquara, Araras, Artur Nogueira, Atibaia, Atlântida, Bastos, Bragança Paulista, Cabreúva, Cafelândia, Cajamar, Campinas, Campo Limpo Paulista, Capivari, Cardeal, Conchal, Cosmópolis, Dracena, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Estiva Gerbi, Espírito Santo do Pinhal, Fernão, Flórida Paulista, Francisco Morato, Gália, Garça, Getulina, Guaimbê, Herculândia, Holambra, Hortolândia, Iacri, Ibaté, Ibitinga, Indaiatuba, Inúbia Paulista, Irapuã, Irapuru, Itapópolis, Itapira, Itupeva, Itatiba, Itú, Jafá, Jaguariuna, Jamaica, Jarínú, Joanópolis, Julio de Mesquita, Jundiaí, Junqueirópolis, Lácio, Leme, Limeira, Lindóia, Louveira, Lúcelia, Marília, Mogi-Guaçu, Mogi Mirim, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nova Europa, Novo Horizonte, Nova Odessa, Oriente, Oswaldo Cruz, Pacaembú, Padre Nóbrega, Panorama, Pântano, Parapuã, Parnaso, Paulicéia, Paulínia, Paulópolis, Pedreira, Pinhalzinho, Piracaia, Pirassununga, Pompéia, Porto Feliz, Rafard, Rinópolis, Salmorão, Salto, Santa Mercedes, Santo Antonio do Jardim, Santo Antonio da Posse, São João da Boa Vista, São João do Pau D'Alho, São Roque da Fartura, São Sebastião da Gramma, Serra Negra, Socorro, Sumaré, Tabatinga, Tuiuti, Tupã, Tupi Paulista, Universo, Valinhos, Vargem, Várzea Paulista, Vera Cruz, Vinhedo e Virgínia.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO, CARGOS E PROMOÇÕES

a) fica estabelecido que a partir de 1º de agosto de 2024, os pisos salariais ou salários de ingresso passarão a vigorar com os seguintes valores:



PISO PARA EMPRESAS ACIMA DE 50 EMPREGADOS:

FUNÇÃO	
APOIO	R\$ 1.640,00
ADMINISTRATIVO (180 horas)	R\$ 1.601,77
ADMINISTRATIVO (200 horas)	R\$ 1.750,30
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 2.397,04
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 2.483,66

PISO PARA EMPRESAS ABAIXO DE 50 EMPREGADOS:

FUNÇÃO	
APOIO	R\$ 1.640,00
ADMINISTRATIVO (180 horas)	R\$ 1.601,77
ADMINISTRATIVO (200 horas)	R\$ 1.750,30
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 1.934,68
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 2.239,22

Parágrafo Primeiro: Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados na forma da legislação vigente ou de acordo com a política salarial de cada empregador, prevalecendo sempre o critério mais favorável ao empregado.

Parágrafo Segundo: As diferenças decorrentes dos meses de junho e julho de 2024 serão quitadas na forma de abono indenizatório, sem caráter salarial, nas folhas de pagamento de competência dos meses de agosto e setembro de 2024, até o quinto dia útil de setembro e outubro de 2024.

Parágrafo Terceiro: Aplicação da lei 14.434/22 ocorrerá de acordo com as decisões na ADI 7222 do STF, conforme previsto no artigo 620 da CLT, à aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, não alcançará as empresas que celebraram acordo coletivo de trabalho durante o período de vigência da presente norma coletiva.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

Fica estabelecido o reajuste salarial de **3,34%** (três vírgula trinta e quatro por cento), sobre os valores reajustados pela Convenção anterior para pagamento da seguinte forma:

- a) As diferenças decorrentes dos meses de junho e julho de 2024 serão quitadas na forma de abono indenizatório, sem caráter salarial, nas folhas de pagamento de competência dos meses de agosto e setembro de 2024, até o quinto dia útil de setembro e outubro de 2024;



b) A partir da competência de agosto de 2024, 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 agosto de 2024, até o quinto dia útil de setembro de 2024.

Parágrafo Primeiro: Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período revisando, ainda que não comunicadas ao suscitante, principalmente, conforme a Instrução Normativa nº 1 do C. TST, exceto aqueles decorrentes de promoção por merecimento e antiguidade.

Parágrafo Segundo: Ficam expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados com salário igual e superior a R\$ R\$ 7.786,02 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos), que corresponde a um teto da previdência social, sendo que para esse grupo de empregados, será livre negociação entre empregado e empregador.

CLÁUSULA QUINTA - ABONO

Os empregados excluídos no parágrafo terceiro da cláusula 4, poderão, a critério da empresa e livre negociação, estabelecer pagamento através do título "ABONO", nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT. O valor, por se tratar de verba de natureza indenizatória não integrará a remuneração e/ou contrato de trabalho dos empregados, e tampouco servirá de base para incidência de contribuições previdenciárias e fiscais.

CLÁUSULA SEXTA - DA NÃO SUBORDINAÇÃO DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem as funções de gestão e ou de confiança estão dispensados da marcação de ponto, pois não são subordinados ao controle do horário de trabalho.

Parágrafo Único - Conforme autoriza o artigo 611-A, alínea V, da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, fica estabelecido que os cargos de caráter especialistas, assessores, consultores e os com formação em nível superior, que em razão de suas atividades e atribuições sejam detentores de informações confidenciais e sigilosas da EMPRESA, ficam caracterizados como cargos de confiança, podendo, os ocupantes de tais atribuições, a critério do empregador, serem dispensados da marcação de ponto, para fins de apuração da jornada de trabalho efetivamente realizada.

CLÁUSULA SÉTIMA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

a-) fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente;

b-) para efeito de pagamento, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na convenção coletiva de trabalho, em relação a hora normal.



c-) Caso a EMPRESA decida pela implementação do Sistema de Compensação de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos parágrafos abaixo.

Parágrafo Primeiro: Do Débito e Crédito

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Da apuração, quitação e compensação do “Saldo do Banco de Horas”

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês subsequente será chamado de “período de apuração”, ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas, mais o negativo do próprio mês, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de doze (12) meses, observado como data limite o mês que antecede a data base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no “caput” desta cláusula.

Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse parágrafo.

Parágrafo Terceiro: Do prazo de compensação - Saldo Negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data base ou, a critério da empresa, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontado de forma simples.

Parágrafo Quarto: Dispensa de assinatura do Ponto

Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica (inclusive, login e logout), que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que as empresas estão dispensadas da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou eventuais registros físicos de frequência em relação aos empregados submetidos a controle de jornada por sistema login e logout.

CLÁUSULA OITAVA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE PONTO



As empresas, poderão adotar em seus estabelecimentos diferentes sistemas de controle de jornada, podendo estes ser: manuais, eletrônicos, alternativo ou telemáticos (aplicativos ou quaisquer outros equipamentos/software mobile) observando sempre as especificidades previstas nos artigos 1º e 2º da portaria nº 373 do MTE, de 25.02.2011 ou de outra legislação acerca da matéria que a substitua.

CLÁUSULA NONA - DO SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustado que as EMPRESAS poderão adotar, adicionalmente ou em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, controle de frequência através de informação eletrônica, smartphone, login/logout em equipamentos ou outros meios.

CLÁUSULA DÉCIMA - INTERVALO INTRAJORNADA – PRÉ ASSINALAÇÃO

As empresas, em qualquer situação de controle/registro de ponto, poderão dispensar da assinalação diária do horário destinado a refeição e descanso, presumindo-se o cumprimento integral do intervalo, devendo o intervalo estar devidamente indicado/pré assinalado no controle de ponto, conforme prevê § 2º do artigo 74 da CLT e portaria nº 3626/91 do MTE.

Fica também estabelecido que o colaborador poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento, via portal ou impressão do documento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que efetuarem o pagamento de salários e demais direitos de seus empregados, através de cheques, deverão proporcionar a estes empregados o direito de se ausentarem do trabalho para descontar esses cheques dentro dos horários de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ATRASO NO PAGAMENTO

Sem prejuízo da caracterização de 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 3º dia, sendo que do 4º dia em diante a multa de 10% (dez por cento) passará a ser diária, caso não satisfaçam, nos prazos previstos em Lei, os salários, as gratificações natalinas e a remuneração ou o abono de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ENTREGA DO DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO / HOLERITES

As empresas fornecerão aos seus respectivos empregados holerites ou envelopes de pagamento, contendo o nome do empregador, 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 DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO



Ao empregado chamado a substituir 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 DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO ADMISSÃO

Ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, será pago pelo menos o mesmo salário daquele outro, sem considerar suas vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO.

Fica assegurado aos trabalhadores que entram em 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extras, assim compreendidas todos aqueles excedentes da jornada legal ou convencional, terão um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas e de 100% (cem por cento) para as demais, sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - Fica instituído o sistema de compensação de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, que não poderá exceder 48 (quarenta e oito) horas mensais, poderá ser compensado em descanso e em data pré-escalada com a administração, dentro dos quatro meses (quadrimestre) posteriores ao mês do fato gerador.

Parágrafo Segundo - As horas não compensadas durante o quadrimestre deverão ser remuneradas como horas extras, conforme caput acima.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedida pelas empresas cesta básica mensal, "in natura", ou vale-cesta, ou ticket-cesta, ou vale-compra correspondente, composta por 16 (dezesseis) itens, abaixo relacionados, que será entregue entre os dias 15 e 20 de cada mês:

QUANTIDADE	UNIDADE	DESCRIÇÃO DO PRODUTO
10	kg	Arroz agulhinha – tipo 1
02	kg	Feijão carioquinha
04	lata	Óleo de soja (900 ml)
02	pct	Macarrão com ovos (500 ml)
05	kg	Açúcar refinado
02	pct	Café torrado e moído – 500g
01	kg	Sal refinado
½	kg	Farinha de mandioca
½	kg	Fubá mimoso



02	lata	Extrato de tomates (140 g)
02	pct	Biscoito doce (200 g)
01	kg	Farinha de Trigo
02	latas	Leite em Pó
01	tubo	Creme dental (50 g)
05	Unid.	Sabonetes (50 g)
01	cx	Embalagem de papelão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas de Medicina de Grupo, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão gratuitamente a seus empregados assistência médica nos limites de cobertura assistencial previstos nos respectivos planos de saúde básicos comercializados por cada empresa, facultada a coparticipação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE/ VALE TRANSPORTE

Fica expressamente ajustado entre as partes, que as EMPRESAS durante a vigência do presente instrumento coletivo, poderão, alternativamente, conceder o benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, em espécie, a todos os seus empregados, incluindo os empregados contratados por prazo determinado.

Parágrafo Primeiro - O eventual pagamento do benefício em dinheiro não alterará a natureza indenizatória do benefício, o que impede qualquer repercussão do mesmo em parcelas salariais.

Parágrafo Segundo - O pagamento do auxílio-transporte dar-se-á através de adiantamento da importância correspondente às despesas de deslocamento residência - trabalho multiplicado pelos dias de labor presencial programados no mês.

Parágrafo Terceiro - O pagamento será realizado de forma pro rata no mês de admissão e em eventual caso de desligamento.

Parágrafo Quarto - O direito de receber o benefício do auxílio-transporte / vale-transporte é condicionado ao exercício do dever de o empregado informar às EMPRESAS, por escrito, seu endereço residencial, mantendo-o atualizado, assim como os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento via sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e/ou interestadual, excluídos os serviços de transportes seletivos e especiais, bem como quaisquer taxas de seguros e/ou outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave passível de demissão por justa causa.

Parágrafo Quinto - As EMPRESAS descontarão até 6% (seis) do salário base, excluídos adicionais ou vantagens pelo auxílio-transporte / vale-transporte concedido, na forma da Lei n.º 7.619/87, e do Decreto n.º 95.247/87.



Parágrafo Sexto - A concessão do benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, no que se refere à contribuição das EMPRESAS, com base na Lei n.º 7.418/85, alterada pela Lei n.º 7.619/87 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247/87, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1º de junho de 2024, as empresas que tenham entre seus empregados até 50 (cinquenta) mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão no local de trabalho um berçário ou concederão creche para os filhos das empregadas, desde o nascimento até 6 (seis) anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche ser substituída por convênio de conformidade com a Portaria 3296/86 ou ajuda creche no valor mensal de R\$ R\$ 74,86 (setenta e quatro reais e oitenta e seis centavos), por filho, já corrigido pelos mesmos critérios aplicados, nesta Convenção, aos salários. E, para aquelas empresas que mantiverem acima de 50 (cinquenta) empregadas mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, o benefício constante desta cláusula, será equivalente a 10% (dez por cento) do menor piso salarial existente, por filho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados abrangidos pela presente Convenção será concedido adicional noturno de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora normal, para o período trabalhado das 22:00 às 5:00 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a promover as anotações na Carteira Profissional na forma da Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

No caso de despedimento justificado as empresas entregarão aos empregados carta aviso, com os motivos da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

Ao empregado demitido sem justa causa, o aviso prévio será de 30 dias, com o acréscimo de 3 dias para cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, devendo a referida condição iniciar a partir do primeiro ano do contrato.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 anos de casa, será concedido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo do disposto no item acima, limitando a soma total do período de aviso prévio a 90 (noventa) dias.

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



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação, a qual deverá ser entregue ao mesmo no ato da homologação da rescisão contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS NA RESCISÃO DE CONTRATO

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 funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes desse fato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DIREITOS ADQUIRIDOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

As empresas que possuam mais de 100 (cem) empregados permitirão aos empregados por ela indicados, livre acesso e custeará curso de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, em seu município, no mínimo de 01 (um) curso anual, realizado em entendimento com a entidade sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

Em caso de morte do empregado, por qualquer causa, as empresas pagarão a família deste, indenização equivalente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes um salário nominal mensal do falecido, sendo que será dobrado se o evento decorrer de acidente típico do trabalho ou de moléstia profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que oferecerem seguro de vida aos seus funcionários, em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício acima estabelecido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE MATERIAIS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, todo o material indispensável ao exercício das atividades destes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE SERVIÇO MILITAR

- a) Serão garantidos emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.
- b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no tiro de guerra.
- c) Havendo, comprovadamente, coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do descanso mensal remunerado (DSR) e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse



motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA

- a) Garantia de 12 (doze) meses aos empregados vitimados por acidentes do trabalho típico ou moléstia profissional, a contar da respectiva alta, na forma prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.
- b) Garantia de 30 dias ao empregado que retorna do auxílio-doença, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 90 dias consecutivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos e que contém com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato ou acordo entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contém com mais de 10 (dez) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou o salário, durante o período que faltar para aposentar-se, salvo pedido de demissão, distrato ou acordo entre as partes e dispensa por justa causa. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá 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 TRIGÉSIMA QUINTA - DURAÇÃO E HORÁRIO DA JORNADA

Fica estabelecido a seguinte **JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**:

- a) 12x36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com (2) duas folgas mensais, para os empregados do período diurno e/ou noturno, considerando-se o horário noturno e diurno conforme o estabelecido em lei, sendo que os feriados civis e religiosos laborados deverão ser remunerados em dobro, conforme artigo 9º da Lei nº 605/49 e Súmula 444 do TST, com 1 (uma) hora de intervalo para descanso e refeição inclusos na referida jornada.
- b) 6 horas diárias, com cinco folgas mensais, para os empregados do período diurno lotados nos setores de enfermagem e apoio (tais como: compra, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados) sendo que os feriados civis e religiosos laborados deverão ser remunerados em dobro, conforme artigo



9º da Lei nº 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição inclusos na referida jornada e/ou 12x36, com duas folgas mensais, para os empregados do período diurno, observando-se os critérios estabelecidos no item anterior.

- c) 40 horas semanais, ou seja, sábados livres, para o pessoal de administração (tais como: faturamento, contabilidade).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO

- a) As empresas que tenham entre seus empregados, mais de 30 (trinta) mulheres, com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão no local de trabalho, um local apropriado (berçário) para crianças no período de amamentação.
- b) É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento de salário sem prestação de serviço, quando a empresa não cumprir com as determinações estabelecidas no item “a”.
- c) As empresas que não possuírem local destinado para amamentação, poderão conceder o período integral de 01 (uma) hora em um único momento, no início ou término da jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO PARA O RECEBIMENTO DO PIS

Para o recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do funcionário durante o horário normal de trabalho, nenhum desconto será efetuado em seus salários, DSR, férias e 13º salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

- a) Por 3 (três) dias consecutivos em virtude de morte de filho, cônjuge, irmão ou ascendente.
- b) Por 1 (um) dia útil ao ano para solucionar problemas decorrentes de doenças em família (filho, cônjuge, irmão ou ascendente) comprovadas por atestados médicos.
- c) Por 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

As empresas deverão conceder abono de faltas aos empregados estudantes, nos dias de exames escolares, mediante prévia comunicação, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação no mesmo período.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERIADO DA CATEGORIA

Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o “Dia do Empregado em Estabelecimento de Serviço de Saúde”, na base territorial abrangida pelo Suscitante, resguardada a prestação de serviço, conforme escala prévia elaborada pela



Administração da empresa salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como extras.

Parágrafo Único: A empresa que, eventualmente, não conceder o feriado na data acima deverá beneficiar o empregado com a concessão da folga respectiva durante a vigência deste instrumento coletivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos e feriados, ou dias já compensados, devendo ser fixados a partir do primeiro dia útil da semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE E LICENÇA A MÃE ADOTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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 QUADRAGÉSIMA QUARTA – FORNECEDIMENTO DE UNIFORME

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

Estabilidade aos Cipeiros, na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – EXAMES ADMISSÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TELEMEDICINA – EXAMES: ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS NR7

As EMPRESAS poderão se utilizar de todos os meios e formas, inclusive a TELEMEDICINA, para dar cumprimento à previsão da Norma Regulamentadora (NR7), ficando assegurado ao Médico do Trabalho a solicitação de exames complementares, inclusive solicitar exame presencial, haja vista ser uma conduta médica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS



As empresas deverão aceitar os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, desde que mantenham convênio com o SUS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Durante a vigência da presente Convenção, os empregadores, quando houver disponibilidade de vaga, 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 do trabalho típico ou moléstia profissional, desde que autorizado pelo órgão competente da Previdência Social.

Parágrafo único - Esses trabalhadores não servirão de paradigma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – REPRESENTANTE SINDICAL

As empresas que contarem com mais de 200 (duzentos) empregados se subordinam ao artigo 11 da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA A DIRETORES SINDICAIS

Garantia aos membros da diretoria do Sindicato, ora acordante, no máximo de 03 (três) por Empresa de Medicina de grupo, a ausência ao serviço para tratar de assuntos sindicais, até 5 (cinco) dias por mês, mediante comunicação, por escrito, com antecedência mínima de 7 (sete) dias, sem prejuízo dos salários, desde que seja comprovada a participação no evento. Caso o período de afastamento ultrapasse os citados 5 (cinco) dias e até um máximo de 15 (quinze) dias, os salários correspondentes não serão pagos, arcando à empresa, no entanto, com a obrigação de recolher os encargos sociais relativos ao mencionado período.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

- a) **Contribuição Assistencial:** Os empregadores descontarão de seus empregados integrantes da categoria representada pelo Sindicato Profissional a Contribuição Assistencial dos respectivos vencimentos, a importância de 2% (dois por cento), nos meses de julho de 2024, novembro de 2024 e janeiro de 2025.

O montante do desconto assistencial referido no item "a" deverá ser recolhido até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto efetuado, em conta vinculada junto à Caixa Econômica Federal em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas, conforme Guia de Recolhimento a ser expedida pelo Sindicato na mencionada época, podendo o recolhimento ser efetuado diretamente no Sindicato e/ou suas subseções.

A falta de recolhimento no prazo estabelecido acarretará acréscimo de multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, a serem suportados pelo empregador em favor do sindicato profissional, salvo se o



instrumento coletivo teve sua data de assinatura em momento posterior, situação essa que não acarretará qualquer acréscimo de juros ou multa.

No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao sindicato profissional, uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando-se a função exercida, o provento e o valor da contribuição podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

- b) **Contribuição Confederativa:** Os empregadores se obrigam a proceder aos descontos da Contribuição Confederativa determinada por Assembleia Geral do Sindicato profissional e posteriormente comunicado por escrito às empregadoras, nos respectivos vencimentos, a importância de 2% (dois por cento).

O montante do desconto referido no item "b" deverá ser recolhido até o dia 11 do mês subsequente ao do desconto efetuado, em conta vinculada junto à Caixa Econômica Federal em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campinas, conforme Guia de Recolhimento a ser expedida pelo Sindicato na mencionada época, podendo o recolhimento ser efetuado diretamente no Sindicato e/ou suas subseções.

A falta de recolhimento no prazo estabelecido acarretará acréscimo de multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, a serem suportados pelo empregador em favor do sindicato profissional, salvo se o instrumento coletivo teve sua data de assinatura em momento posterior, situação essa que não acarretará qualquer acréscimo de juros ou multa.

No prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de recolhimento, os empregadores encaminharão ao sindicato profissional, uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal (RE) de todos que tenham sofrido o desconto mencionando-se a função exercida, o provento e valor da contribuição podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

- c) Fica garantido o direito dos empregados a oposição da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL e CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL, a ser escrita e manifestada pelos empregados perante o Sindicato Profissional em sua sede ou subseções, no período de 06 de maio a 05 de junho de cada ano, conforme acordo judicial celebrado nos autos do processo nº 1.555/2000 da 5ª Vara do Trabalho de Campinas em Ação Civil Pública e Aditivo de Termo de Ajustamento de Conduta firmado com MPT da 15ª Região.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – ATRASO NO PAGAMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL

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

Parágrafo Único - O Sindicato Profissional mandará pessoa credenciada para receber as mensalidades acima mencionadas, no prazo aqui assinado, sob pena de isentar a empresa dos encargos de mora fixados nesta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão quadro de avisos onde deverão ser fixados os editais e outros comunicados do Sindicato e de interesse da categoria, desde que por elas autorizados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: Nos casos de aposentadoria e auxílio-doença o empregador deverá fornecer de afastamentos e salários em 3 (três) dias do requerimento do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA

Os empregadores descontarão da remuneração do empregado os valores determinados pelo Sindicato de Classe relativos aos empréstimos do convênio para tratamento odontológico, com a devida autorização do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – COMISSÃO PARITÁRIA

As Entidades Sindicais, suscitante e Suscitada, manterão Comissão Paritária, formada por membros da Diretoria de ambos os sindicatos, para discutir problemas relativos aos interesses da categoria, inclusive os referentes ao seu Piso Salarial e no estabelecimento de futuras metas a serem atingidas para os fins de concessão de PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Na forma do entendimento jurisprudencial estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal (*RE 189.960-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 junho de 2023, uma Contribuição Assistencial Patronal correspondente ao mesmo valor pago pelas empresas filiadas, à título de contribuição associativa referente ao período de junho/2023 até



maio/2024, contribuição assistencial essa pagável em 3 (três) parcelas vencíveis em 01/10/24 (relativas aos valores das Contribuições Associativas de junho a outubro de 2023); em 01/12/2024 (relativas às contribuições de novembro/2023 a janeiro de 2024) e em 03/02/2025 (relativas às contribuições dos meses de fevereiro/2024 a maio/2024).

CLÁUSULA SEXUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Impõe-se por descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, com exclusão das cláusulas que tenham multa preestabelecida, no importe equivalente a 10% (dez por cento) do salário de ingresso, vigente na ocasião da infração, para a função exercida pelo empregado, em favor da parte prejudicada.

Campinas, 05 de agosto de 2024.

DocuSigned by:

Sofia Rodrigues do Nascimento

6CD6A93D7A03446

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPINAS
SOFIA RODRIGUES DO NASCIMENTO - CPF nº 109.089.511-91
Diretora Presidente

DocuSigned by:

Jorge Antonio Duarte Oliveira

3F1395C0CE2440E

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO – SINAMGE
JORGE ANTONIO DUARTE OLIVEIRA - CPF nº 188.655.505-20
Diretor Presidente