

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

SINDIENFERMEIROS/ES – SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESPÍRITO SANTO, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 30.778.641/0001-32, estabelecido a Av. Jerônimo Monteiro, n.º 240, sala 910, Centro, Vitória – ES, CEP 29.010-900, representada neste ato por sua Presidente, Sra. Valeska Fernandes Moraes, portadora do CPF/MF nº 053.111.487-21, doravante denominado **SINDICATO**; e

SAMEDIL – SERVIÇOS DE ATENDIMENTO MÉDICO S/A., pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ nº 31.466.949/0001-05, registro na ANS No 33.561-4, sediada na Avenida Vitória, 1342, Ilha de Santa Maria, Vitória/ES – CEP 29.051-040, neste ato representada por sua Presidente, Dra. Priscila Buteri Valentim Silva, portador do CPF nº 082.366.577-10, doravante denominado **EMPRESA**

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas constantes neste instrumento.

CLÁUSULA 01ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados que exerçam os cargos de Enfermeiros, representados pelo SINDIENFERMEIROS/ES, sindicalizados ou não, que sejam empregados da empresa SAMEDIL – SERVIÇOS DE ATENDIMENTO MÉDICO S/A no Estado do Espírito Santo.

CLÁUSULA 02ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

O período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho é de 24 meses, com início em **1º de março de 2026** e término em **29 de fevereiro de 2028**, sendo o dia 1º de março a data-base, especificamente da categoria ora representada.

Parágrafo Único: As partes signatárias se comprometem a retomar as negociações, com o objetivo de firmar novo Acordo Coletivo de Trabalho, no prazo de sessenta (60) dias antes do término da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 03ª – PISO ADMISSSIONAL

A partir de **01/03/2026**, fica instituído os Pisos Salariais constantes na tabela abaixo, devendo o piso para outras jornadas (carga horária) inferiores serem calculados proporcionalmente:

CARGO	Carga Horária 220h	Carga Horária 180h	Carga Horária 150h	Carga Horária 132h
Enfermeiro	R\$ 4.400,00	R\$ 3.600,00	R\$ 3.000,00	R\$ 2.640,00

Parágrafo primeiro: Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) não previstos na tabela acima e menores que 220 horas mensais deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora [(Valor do piso salarial previsto no *caput* ÷ 220 horas) x carga horária mensal de trabalho].

Parágrafo segundo: Fica acordado que o divisor referente a carga horária de 180 refere-se a jornada 12x60, com até 3 complementações.

CLÁUSULA 04ª – DIFERENÇA PISO LEI DA ENFERMAGEM | LEI 14.434 DE 2022 | ADI 7222

Fica acordado, nos moldes da decisão proferida pelo plenário do STF em 19/12/2023, no julgamento dos embargos de declaração da segunda medida liminar referendada nos autos da ADI 7222/DF, o pagamento um complemento referente a diferença remuneratória resultante do piso salarial (Lei 14.434/22), em rubrica própria de caráter **indenizatório** “ABONO DIFERENÇA SALARIAL – SUB JUDICE”.

Parágrafo primeiro: A diferença para a implantação do piso da enfermagem (Lei n. 14.434/2022 e ADI 7222) consistirá na apuração da diferença entre a remuneração global efetivamente paga pela empresa e o valor do piso previsto na Lei 14.434/22 (R\$ 4.750,00 para uma jornada de 220h), proporcionalmente à jornada mensal de trabalho contratada.

Parágrafo segundo: Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso da enfermagem, a Empresa utilizará para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto na Lei 14.434/22 (R\$ 4.750,00 para uma jornada de 220h), que será proporcionalizada para aqueles com jornada contratada inferior a 220 horas mensais, conforme exemplos abaixo:

Exemplos:

1. Para jornada de 220 horas, a remuneração global mínima será de R\$ 4.750,00;
2. Para jornada de 200 horas, a remuneração mínima será de R\$ 4.318,18;
3. Para jornada de 180 horas, a remuneração mínima será de R\$ 3.886,36;
4. Para jornada de 150 horas, a remuneração mínima será de R\$ 3.238,63.

Parágrafo terceiro: Fica acordado que o complemento do piso da enfermagem será garantido ao Empregado(a) que receber uma remuneração total inferior aos valores indicados no § 2º, observando-se a proporcionalidade do piso legal pela jornada realizada, aqui compreendendo a remuneração como sendo o salário pago e eventual adicional de insalubridade ou periculosidade.

Parágrafo quarto: Na eventualidade de o Empregado receber uma remuneração global (salário base + insalubridade ou periculosidade) inferior ao valor do piso legal, proporcionalizado pelo valor da jornada de trabalho, a empresa deverá, nesse caso, efetuar o pagamento de um abono correspondente à diferença existente entre o valor definido no § 2º, proporcionalizado pela jornada realizada, e o valor da remuneração mensalmente alcançada pelo Empregado, sendo essa diferença quitada em uma verba separada, denominada de “ABONO DIFERENÇA SALARIAL – ADI 7222”, de natureza indenizatória, não servindo de incidência para pagamento de qualquer outra verba, inclusive para fins de média rescisória, férias e 13º salário.

Parágrafo quinto: A empresa está autorizada a suprimir, imediatamente, a verba “ABONO DIFERENÇA SALARIAL – SUB JUDICE” se, por qualquer motivo, venha a ser declarada a inconstitucionalidade da lei 14.434/2022 que instituiu o piso salarial nacional dos Enfermeiros, por via difusa ou concentrada, ou mesmo revogada ou suspensa sua vigência nos autos da ADIN 7.222/DF, sem que a exclusão do complemento acarrete qualquer tipo de descumprimento desta cláusula ou norma.

Parágrafo sexto: A rubrica da diferença do piso da enfermagem previsto nesta cláusula não incorpora ao contrato de trabalho, podendo ser retirada ao término desta norma ou se a Lei 14.434/22 foi declarada inconstitucional.

Parágrafo sétimo: Em caso de faltas e afins que impliquem descontos salariais, o valor do complemento será proporcionalmente pago aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo oitavo: Fica acordado, nos moldes do decidido pelo STF na ADI 7.222/DF, que as condições existentes neste instrumento, principalmente com relação a manutenção do piso de forma proporcional e adotando como base a remuneração global do empregado, predomina sob o legislado, passando os itens aqui ajustado vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

CLÁUSULA 05ª – REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá em **01/03/2026** um reajuste salarial de **5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**, incidente sobre o salário praticado em março de 2025 (último mês de reajuste geral), sendo autorizado a dedução de eventuais reajustes espontâneos e antecipações concedidas pelas empresas no período de abril de 2025 a fevereiro de 2026.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que as partes se reunirão em fevereiro/2027, para tratar do reajuste salarial e dos novos pisos dos diaristas para vigência no período de 01/03/2027 a 28/02/2028.

Parágrafo segundo: O reajuste previsto nesta cláusula, em hipótese alguma, será cumulado com o aumento praticado na cláusula do Piso Admissional.

Parágrafo terceiro: Eventuais valores retroativos de diferença salarial, no período compreendido entre 01/03/2026 e a data de assinatura deste acordo, serão quitados em até 03 (três) parcelas, a critério da empresa, nas folhas dos meses subsequentes à assinatura do acordo.

CLÁUSULA 06ª – DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa poderá efetuar descontos no salário do empregado nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, academias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Previdência Privada;
- f) Empréstimos bancários (Crédito do trabalhador);
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Perda de chave de armário, crachá, EPI e equipamentos comprovadamente danificados pelo empregado por mau uso;
- j) Uniforme extra;
- k) Outros, desde que, devidamente autorizadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido pela política institucional, o nome dos seus dependentes beneficiados.

Parágrafo segundo: O desconto será efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro: O Empregador fica autorizado a descontar no Termo da Rescisão Contratual, o valor integral das despesas pendentes de responsabilidade do empregado, limitado a um mês de remuneração do empregado, na forma do parágrafo 5º, do artigo 477 da CLT, salvo aqueles autorizados pelo artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho ou abordados na Súmula 342 do (TST).

Parágrafo quarto: Poderá a Empresa, com a anuência da entidade sindical representativa da maioria dos empregados, sem ônus para estes, firmar, com instituições consignatárias, acordo que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nas operações de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil que venham a ser realizadas com seus empregados, na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

CLÁUSULA 07ª – SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Quando ocorrer a substituição provisória e não meramente eventual, por período superior a 01 (um) mês, será pago ao trabalhador substituto, durante o período da substituição a diferença de salários entre o substituto e o substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: Para os fins dessa cláusula, o substituto deve exercer todas as responsabilidades do cargo de forma não eventual para ter direito à equiparação salarial. Por substituição não eventual entende-se que a substituição não pode ser para faltas isoladas ou pontuais; deve abranger o período completo de afastamento, como férias, licenças médicas ou licenças-maternidade.

Parágrafo segundo: Ao final do período, o funcionário substituto tem direito a retornar ao seu cargo original, com o retorno da remuneração, não havendo direito a permanecer com eventual remuneração da função na qual substituiu.

Parágrafo terceiro: Quando a substituição não superar os 30 dias, não se aplicará o disposto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 08ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá em ambiente virtual os comprovantes mensais de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias recebidas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS, ficando sob a responsabilidade do Empregado a impressão ou salvamento do documento em pasta virtual.

CLÁUSULA 09ª – HORAS EXTRAS

Para os empregados em jornada administrativa (segunda a sexta-feira), as horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Já as horas extras trabalhadas nos feriados e domingos serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, desde que não concedida a correspondente folga compensatória em outro dia ou compensada em banco de horas.

Parágrafo primeiro: Para os empregados em escala especial de compensação (12x60), se não dilatada a jornada máxima semanal, será devido apenas o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento), ainda que realizadas em domingos e feriados, sem ser devido o pagamento da hora trabalhada, conforme estabelece o art. 59-B, da CLT.

Parágrafo segundo: O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização apenas do salário base do mês, dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial ou remuneratória que não seja o salário base.

Parágrafo terceiro: O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou como previsto no artigo 611-A, II da CLT, sejam compensadas em banco de horas, no período máximo de 06 (seis) meses.

Parágrafo quarto: Não haverá o adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

Parágrafo quinto: Nas atividades insalubres não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

Parágrafo sexto: Não serão computados como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos na marcação de entrada e 10 (dez) minutos na marcação de saída.

Parágrafo sétimo: A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza eventuais jornadas especiais de compensação existentes, inclusive a 12x60.

CLÁUSULA 10ª – BANCO DE HORAS

O banco de horas será administrado conforme o art. 611-A, da CLT e o art. 6º, da Lei 9.601/1998. As horas extras deverão ser compensadas no prazo máximo de 06 (seis) meses, sendo que as horas não compensadas deverão ser quitadas em holerite, com o respectivo adicional legal.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão.

Parágrafo segundo: Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro: Será admitido lançamento no banco de horas das variações ocorridas na jornada de trabalho na escala 12 x 60, sem que acarrete nulidade da escala, vedado a dobra de plantão.

Parágrafo quarto: O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma, a critério da EMPRESA:

I) Quanto ao saldo credor:

- a) com a redução de jornada diária;
- b) com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) mediante folgas adicionais;
- d) através do prolongamento das férias; ou
- e) pelo pagamento, como horas extraordinárias em folha e/ou rescisão.
- f) folgas coletivas ou individuais, inclusive nos dias "pontes", próximos aos feriados.

II) Quanto ao saldo devedor:

- a) pela prorrogação da jornada diária em até 2 horas;
- b) pelo trabalho aos sábados em até 8 horas;
- c) pelo desconto em folha do total do saldo de horas remanescentes ao final da vigência do presente ajuste e/ou em processo rescisório.

Parágrafo quinto: No caso de a empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior poderá ser objeto de compensação por meio do Banco de Horas.

CLÁUSULA 11ª – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do colega empregado necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, inclusive na escala 12x60, permanecendo, contudo, o direito do empregado em

receber estas horas em espécie (dinheiro) ou serem compensadas com folgas no banco de horas semestral.

CLÁUSULA 12ª – PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá solicitar por escrito à sua liderança, no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério da Empresa recusar ou não a solicitação, estando proibido para esse fim (permuta de plantão) a dobra de plantões na escala 12 x 60.

Parágrafo primeiro: Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitado a no máximo 02 (dois) plantões mensais.

Parágrafo segundo: A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

Parágrafo terceiro: Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

Parágrafo quarto: Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, não implicará em nulidade do regime 12x60 ou jornadas especiais, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

CLÁUSULA 13ª – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre às 22h00 e às 05h00 do dia seguinte, exclusivamente, será remunerado com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: A remuneração do adicional noturno será calculada sobre o valor da hora diurna do empregado, conforme o salário-base. Para jornadas que incluem tanto períodos diurnos quanto noturnos, o adicional será calculado apenas sobre as horas efetivamente trabalhadas no período noturno (22h00 às 05h00), não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas.

Parágrafo segundo: A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade que dependa de avaliação de risco biológico será precedida de perícia realizada por Médico do Trabalho, devido as suas especificidades, que deverá justificar o enquadramento ou não segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego e nas demais legislações aplicáveis, poderá também ser elaborado pelo SESMT.

Parágrafo segundo: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado enseja motivo para dispensa por justa causa.

Parágrafo terceiro: O adicional de insalubridade será pago para o mês, autorizando a dedução dos dias de falta e afastamentos previdenciários, já incluído os repousos.

Parágrafo quarto: Fica expressamente acordado que o adicional de insalubridade em grau máximo será devido somente para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar**, prestando diretamente assistência aos pacientes, sendo necessário que tenham contato **permanente e contínuo** com paciente internado no setor de **ISOLAMENTO**, portador de doença infectocontagiosa que possam ser transmitidas por meio de gotículas ou aerossóis. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosas ensejará direito a insalubridade em grau médio.

Parágrafo quinto: Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, não necessitará de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

CLÁUSULA 15ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem incidência de outras verbas salariais e remuneratórias, nem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, horas extras ou participações nos lucros da empresa.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de laudo elaborado por Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo: Caso se constate que a atividade exercida pelo empregado seja, concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado a este, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais.

Parágrafo terceiro: O adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

CLÁUSULA 16ª – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao trabalhador transferido provisoriamente, na forma do art. 469 da CLT, adicional de 25% (vinte por cento) calculado sobre o seu salário, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

Parágrafo primeiro: O adicional não é devido nas hipóteses em que a transferência ocorra definitivamente ou se houver expressa anuência do empregado com a transferência.

Parágrafo segundo: Os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência não fazem jus ao adicional de transferência.

Parágrafo terceiro: Caso uma transferência inicialmente provisória converta-se em definitiva, é lícito que a empresa cesse o pagamento do adicional, sem que haja direito adquirido.

Parágrafo quarto: Não será considerado transferência passível de recebimento deste adicional o período de trabalho exercido fora da base habitual, desde que enquadrado na política de viagem da empresa.

CLÁUSULA 17ª – REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa obriga-se a fornecer, apenas aos empregados com contrato ativo, que laborem em **unidades nas quais não haja o oferecimento de alimentação in natura** (refeitório), crédito em vale refeição/alimentação no valor mensal de R\$ 964,27 (novecentos e sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos), não integrando a remuneração para qualquer efeito legal, nos termos do art. 457, § 2º da CLT e da Lei nº 6.321/76 (PAT).

Parágrafo primeiro: Os empregados que laboram nas unidades em que há fornecimento gratuito de refeição (refeitório) não possuem, em hipótese alguma, direito ao recebimento do “Ticket Refeição/Alimentação” previsto no *caput*. A esses empregados será devido, apenas, o valor previsto na cláusula “Bônus Alimentação”, condicionado ao preenchimento dos critérios para recebimento. Em nenhuma hipótese haverá cumulação do “Bônus Alimentação” e o “Ticket Refeição/Alimentação”, sendo cláusulas excludentes.

Parágrafo segundo: A concessão do benefício fica estritamente condicionado aos empregados com contrato ativo, sendo o pagamento proporcional nos casos indicados no parágrafo sexto.

Parágrafo terceiro: Nos casos de necessidade de proporcionar o benefício, será considerado divisor 30 dias, multiplicado pela quantidade de dias corridos de direito.

Parágrafo quarto: O benefício não será concedido nos períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como, mas não se limitando a: férias, afastamentos previdenciários de qualquer natureza (incluindo auxílio-doença, acidentário e licença-maternidade), licenças remuneradas ou não, suspensões disciplinares, faltas injustificadas, e o período correspondente ao aviso prévio indenizado

Parágrafo quinto: Os aprendizes farão jus ao percentual de 50% sobre o valor do crédito alimentação, conforme o enquadramento no *caput* ou § 1º.

Parágrafo sexto: Para fins desta cláusula, o empregado perderá o direito à percepção de 01 (um) dia do benefício (1/30) a cada ocorrência de um dos eventos abaixo:

- a) Faltas injustificadas (penalidade de 1/30 por falta);
- b) Registro do início da jornada após o limite de tolerância de 10 (dez) minutos diários (penalidade de 1/30 por evento)
- c) Atestados, Férias, Licenças Maternidades e Afastamentos Previdenciários (não recebimento proporcional a quantidade de dias não trabalhados durante o período de apuração);
- d) Advertência (penalidade de 1/30 por advertência);

Parágrafo sétimo: Para fins desta cláusula, o empregado perderá integralmente o direito à percepção do benefício na ocorrência de um dos eventos abaixo:

- a) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro de ponto (entrada, saída) durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- b) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro do intervalo intrajornada durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- c) Descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, especificamente a não utilização de EPIs obrigatórios, devidamente registrada pelo SESMT ou chefia imediata;
- d) Suspensão disciplinar.

Parágrafo oitavo: As datas de apuração e pagamento do ticket refeição podem ser modificadas unilateralmente pelo empregador, desde que haja aviso prévio aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 18ª – BONUS ALIMENTAÇÃO

A Empresa obriga-se a conceder, apenas aos empregados com contrato ativo, que laborem em **unidades nas quais há a oferta de alimentação in natura gratuita**, um bônus, pago em forma de crédito em vale refeição/alimentação, no valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), que também não integra a remuneração para qualquer efeito legal, nos termos do Art. 457, § 2º da CLT e da Lei nº 6.321/76 (PAT).

Parágrafo primeiro: Os empregados que laboram nas unidades em que não há fornecimento gratuita de refeição, não possuem, em hipótese alguma, direito ao recebimento do “Bônus Alimentação” previsto no *caput*. Tal diferença em relação se justifica pelo recebimento de vale refeição/alimentação em valor superior, compensando o não recebimento da alimentação *in natura*. Em nenhuma hipótese haverá cumulação do “Bônus Alimentação” e o “Ticket Refeição/Alimentação”, sendo cláusulas excludentes.

Parágrafo segundo: A concessão do benefício fica estritamente condicionada aos empregados com contrato ativo e que estejam e com assiduidade integral no mês de referência.

Parágrafo terceiro: Nos casos de necessidade de proporcionar o benefício, será considerado divisor 30 dias, multiplicado pela quantidade de dias corridos de direito.

Parágrafo quarto: O benefício não será concedido nos períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como, mas não se limitando a: férias, afastamentos previdenciários de qualquer natureza (incluindo auxílio-doença, acidentário e licença-maternidade), licenças remuneradas ou não, suspensões disciplinares, faltas injustificadas, e o período correspondente ao aviso prévio indenizado

Parágrafo quinto: Os aprendizes farão jus ao percentual de 50% sobre o valor do crédito alimentação, conforme o enquadramento no *caput* ou § 1º.

Parágrafo sexto: Para fins desta cláusula, o empregado perderá integralmente o direito à percepção do benefício na ocorrência dos eventos abaixo:

- a) Faltas injustificadas;
- b) Atestados, Férias, Licenças Maternidades e Afastamentos Previdenciários;
- c) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro de ponto (entrada, saída) durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- d) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro do intervalo intrajornada durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- e) 03 (três) ou mais registro do início da jornada após o limite de tolerância de 10 (dez) minutos diários;
- f) Descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, especificamente a não utilização de EPIs obrigatórios, devidamente registrada pelo SESMT ou chefia imediata;
- g) Advertência ou Suspensão disciplinar.

Parágrafo sétimo: As datas de apuração e pagamento do ticket refeição pode ser modificados unilateralmente pelo empregador, desde que haja aviso prévio aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLAUSULA 19ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos seus colaboradores optantes, vales transportes, mediante desconto do percentual de até 6% (seis por cento) sobre o salário base do empregado.

Parágrafo único: A Empresa está autorizada a deduzir a quantidade de Vale Transporte não utilizada pelo Trabalhador, por motivos de faltas injustificadas, atestados médicos e afastamentos no mês seguinte ao de sua utilização.

CLÁUSULA 20ª – CONVÊNIO MÉDICO

Visando mitigar as ausências justificadas ou não, a Empresa oferecerá aos empregados a opção de adesão a seguro de saúde ou assistência médica de grupo, com cobertura mínima para internação hospitalar em enfermaria, podendo ser participativo.

Parágrafo primeiro: O custo do Plano de Saúde será subsidiado da seguinte forma:

I) Mensalidade do Titular: 70% (setenta por cento) pela Empresa e 30% (trinta por cento) pelo Empregado.

II) Mensalidade do Dependente: 100% (cem por cento) custeado pelo empregado.

III) Coparticipação: 100% (cem por cento) custeado pelo empregado.

Parágrafo segundo: Consideram-se dependentes legais para esse fim, o cônjuge, companheiro(a) com união estável registrada e filhos (incapazes, com até 21 anos de idade, ou até 24 anos de idade, se estiver cursando ensino superior ou escola técnica de segundo grau).

Parágrafo terceiro: O empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias não terá por parte da Empresa o subsídio de 70% (setenta por cento) do valor da mensalidade, estando sua permanência no plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade, sem que isso acarrete ofensa a súmula 440, do TST.

Parágrafo quarto: O empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias deverá optar pela manutenção ou não dos Convênios Médico e Odontológico no ato de seu encaminhamento à Previdência. Optando pela exclusão, o empregado tem ciência que em caso de nova adesão será necessário cumprimento de carências.

Parágrafo quinto: Caso o empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias opte por continuar com o convênio médico, ele se compromete em arcar com a integralidade do valor da mensalidade e coparticipação, própria e de seus dependentes, mediante pagamento de boleto próprio diretamente à operadora do plano de saúde.

Parágrafo sexto: Na eventualidade de não ser possível a emissão de boleto com o valor direto pela operadora, o empregado deverá creditar o valor da mensalidade e coparticipação, própria e de seus dependentes, na conta da empresa e enviar o comprovante de pagamento ao setor de pessoal até o dia 15 do mês subsequente, sob pena de não o fazendo por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, ser o plano cancelado, em razão da política contra endividamento.

Parágrafo sétimo: No caso de aposentados por tempo de serviço ou por invalidez, bem como nos casos de demissão sem justa causa por iniciativa da empresa, incumbe à Empresa comunicar ao Empregado que contribuiu para plano ou seguro coletivo de assistência à saúde, no ato da comunicação do aviso prévio, a ser cumprido ou

indenizado, ou da comunicação da aposentadoria, que o mesmo poderá manter sua condição de beneficiário do convênio médico, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos do disposto no art. 30 da Lei nº 9.656/98.

Parágrafo oitavo: O Empregado deverá optar pela manutenção do benefício aludido no *caput*, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da Empresa, formalizada no ato da comunicação do aviso prévio, a ser cumprido ou indenizado, ou da comunicação da aposentadoria, nos termos do artigo 10 da Resolução Normativa ANS nº. 279, de 24 de novembro de 2011.

Parágrafo nono: O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo anterior será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo décimo: Em conformidade com o previsto nos §§ 5º e 6º, os empregados aposentados e demitidos que optarem pela manutenção do benefício, permanecerão em plano separado ao plano dos empregados ativos, exclusivo para ex-empregados ou aposentados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

Parágrafo décimo primeiro: O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

Parágrafo décimo segundo: Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

Parágrafo décimo terceiro: Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

Parágrafo décimo quarto: A Empresa poderá alterar o prestador do benefício a qualquer momento, assegurando as condições de assistência e coberturas mínimas já concedidas no plano anterior.

CLÁUSULA 21ª – PLANO ODONTOLÓGICO

A Empresa facilitará o acesso do empregado optante ao plano odontológico, o qual será totalmente custeado pelo Empregado. O Empregado que permanecer inadimplente por 02 (dois) meses consecutivos, terá o plano automaticamente cancelado, em razão da política contra endividamento.

Parágrafo único: Estes valores estipulados no plano, podem sofrer reajustes de acordo com a Operadora que oferece o plano, de modo que cabe ao empregado antes de adquirir ou renovar conferir os valores atuais e demais normas de reajuste junto ao Empregador.

CLÁUSULA 22ª – SEGURO DE VIDA

A Empresa contratará aos seus empregados Seguro de Vida, totalmente subsidiado pela Empresa, com os seguintes valores:

- I) Morte: R\$ 21.955,58;
- II) Auxílio funeral: R\$ 10.000,00.

Parágrafo primeiro: Somente os empregados ativos e com contrato por prazo indeterminado serão beneficiados com o previsto nesta cláusula.

Parágrafo segundo: O seguro de vida previsto nesta presente cláusula **não** será concedido aos empregados durante o período de contrato de experiência, de modo que apenas empregados com contrato por prazo indeterminado possuem direito ao benefício.

Parágrafo terceiro: Para requerer a cobertura do seguro contratado pela empresa, o beneficiário deste seguro ou herdeiro (legalmente habilitado) deverá providenciar a entrega de todos os documentos exigidos pela Seguradora, no prazo de até 30 dias contados a partir do sinistro.

Parágrafo quarto: Eventual negativa de pagamento da cobertura pela seguradora deverá ser resolvida entre o beneficiário do seguro ou herdeiro diretamente com a seguradora.

CLÁUSULA 24ª – AVISO PRÉVIO

No caso de aviso trabalhado, o mesmo será de 30 (trinta) dias. Em sendo por iniciativa do empregador, será cumprido com a redução de duas (2) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos sete (7) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo primeiro - A data de saída a ser anotada na CTPS deverá corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, conforme OJ nº 82 da SDI, do TST.

Parágrafo segundo - Fica desde já reconhecido que os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, conforme Súmula 371 do TST.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por doença resultar período igual ou superior ao do aviso, este estará totalmente cumprido, sendo devida ao empregado a remuneração correspondente aos dias de aviso, ainda que o afastamento tenha sido superior.

Parágrafo quarto – Caso os dias trabalhados, mais os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por doença não completarem o período do aviso prévio, a contagem do aviso prévio será suspensa no 16º (décimo sexto) dia e, após a alta médica concedida pela Previdência Social, o empregado retornará à empresa para cumprir o restante do aviso

Parágrafo quinto – Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a Empresa pelo pagamento do restante do período contratual.

Parágrafo sexto – Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

Parágrafo sétimo – A empresa estará permitida a realizar acordo com o seu funcionário, mediante proporcional do aviso prévio, na forma do artigo 484-A da CLT.

CLÁUSULA 25ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias. No caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência.

Parágrafo primeiro – A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo,

por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário base do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

CLÁUSULA 26ª – ESTÍMULO PROFISSIONAL

As horas utilizadas em treinamentos obrigatórios da empresa, efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados (DSR'S), poderão ser contabilizadas no banco de horas do empregado e caso não aconteça o descanso, estas horas serão pagas com adicional de horas extras após o período de fechamento do banco de horas.

Parágrafo primeiro – Os treinamentos não obrigatórios disponibilizados gratuitamente pela empresa no portal Universidade MedSênior, em hipótese alguma, serão considerados como jornada de trabalho, ainda que realizados fora do ambiente de trabalho, eis que o empregado é livre para fazer ou não o treinamento não obrigatório. Por se tratar de uma ferramenta de qualificação profissional voluntária, jamais será considerado tempo de trabalho ou à disposição da empresa.

CLÁUSULA 27ª – LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, XVIII da CF, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

Parágrafo primeiro: Fica assegurada garantia de emprego nos casos de adoção, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da adoção, na forma da MP 619/2013.

Parágrafo segundo: A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo terceiro: A partir de 01/01/2027, a empresa compromete-se a instituir duração da licença paternidade mínima de 10 (dez) dias, na forma do art. 11, da Lei 15.371/26.

Parágrafo quarto: No momento do exame demissional, será disponibilizado às empregadas, de forma totalmente gratuita, a realização de teste de gravidez, com o objetivo exclusivo de assegurar a plena garantia dos direitos trabalhistas da empregada gestante, especialmente quanto à estabilidade provisória prevista na legislação vigente.

CLÁUSULA 28ª – REEMBOLSO CRECHE

A partir da assinatura deste acordo, a empresa não dispondo de creche própria ou conveniada, concederá mensalmente, após o término da licença maternidade, auxílio-creche às mães, viúvos e aos pais solteiros ou separados que tenham a guarda dos filhos, mediante reembolso, limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais, até o 18º (décimo oitavo) mês após o nascimento do filho(a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

Parágrafo primeiro: O benefício social referido no *caput* desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento em até 30 dias após a apresentação de Nota fiscal de serviços da creche escolhida pelo empregado, não sendo admitido recibo.

CLÁUSULA 29ª – DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

A Empresa concederá 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos por dia, totalizando 1 hora, até o sexto mês do bebê, conforme estabelecido no art. 396 da CLT.

Parágrafo primeiro: Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá então ter reduzido a sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.

Parágrafo segundo: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, serão concedidos 2 (dois) intervalos de descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho, totalizando 2 (duas) horas.

Parágrafo terceiro: Em virtude do reembolso creche definido nesta lei, a Empresa fica desobrigada de instalar local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do art. 5º, parágrafo único, da Lei 14.457/22.

CLÁUSULA 30ª – ANOTAÇÃO NA CTPS

A Empresa deverá fazer as devidas anotações nas carteiras profissionais dos empregados no que diz respeito à função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, promoções, férias e demais anotações exigidas por Lei.

Parágrafo Primeiro: Conforme Portaria nº 3.626, de 13 de novembro de 1991, o empregador poderá adotar a Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho e Previdência Social, cuja cópia será fornecida ao empregado mediante recibo, em periodicidade nunca superior a doze meses, obedecido o estipulado no *caput* do art. 11 desta Portaria, a qual passará a fazer parte integrante da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Parágrafo Segundo: Para os empregados cujo registro de contrato de trabalho for realizado por meio da Carteira Digital, as respectivas atualizações ocorrem pelo mesmo meio.

CLÁUSULA 31ª – ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO

As empresas estão previamente autorizadas a acordar, diretamente com seus empregados, a redução ou aumento da jornada de trabalho, mediante “Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho” no qual será ajustado aumento ou redução salarial proporcional à redução da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 32ª – ESCALA ESPECIAL (“12 X 60”)

Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve os serviços hospitalares e não hospitalares, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratar ENFERMEIROS para trabalhar mensalmente na escala de compensação 12 x 60, compreendendo essa escala como sendo 11 (onze) horas de trabalho por sucessivas 60 (sessenta) horas de descanso, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 132 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 10 (dez) plantões mensais.

Parágrafo Primeiro: Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, no máximo três plantões complementares, os quais serão somados na escala mensal de trabalho, que poderão se realizar em turno de trabalho diverso do trabalho pelo empregado ou dentro do período de descanso de 60 horas, adotando-se para essa jornada o divisor mensal de 180 horas de trabalho para fins de apuração do salário mensal, horas extras e adicional noturno, sendo limitado ao máximo de 13 (treze) plantões mensais. **Exemplo: Trabalhando no horário das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas.**

Parágrafo Segundo: O empregado que for contratado para trabalhar no regime de 12x60 e faltar terá descontado o dia da falta e os 2 (dois) dias de folgas seguintes que teria direito, caso não faltasse.

Parágrafo Terceiro: O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua escala de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo Quarto: Os domingos e feriados municipais e estaduais trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro. Já os feriados nacionais, serão remunerados em dobro.

Parágrafo Quinta: Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso.

Parágrafo Sexta: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto no CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto na **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – BANCO DE HORAS**.

Parágrafo Sétimo: Fica autorizado, na eventualidade de empregado diarista migrar para a escala 12x60, a alteração proporcional do salário, conforme divisor estipulado no *caput* e cláusula 34.1.1.

Parágrafo Oitava: Fica autorizado, na eventualidade de empregado realizar jornada 12x60, a alteração proporcional do salário, conforme divisor estipulado no *caput*.

Parágrafo Nona: Considerando o ajuste nesta cláusula, as partes ajustam a ocorrência de perda superveniente do objeto das ações n.º 0001356-30.2025.5.17.0010 e 0001329-74.2025.5.17.0001, obrigando-se o SINDICATO a pleitear a desistência da ação, cuja concordância já é concedida pela EMPRESA, ficando ajustado o pagamento de honorários advocatícios em favor da patrona do SINDICATO, em razão do Princípio da Causalidade.

Parágrafo Décimo: Em virtude da implantação da escala 12x60, fica vedado, a partir de 01/01/2027, a adoção da escala 12x36 aos enfermeiros

CLÁUSULA 33ª – JORNADA DE TRABALHO

Havendo possibilidade operacional, os empregados serão comunicados do feriado e respectivo(s) dias de ponte. Neste caso, as horas realizadas a título de compensação serão lançadas em banco de horas.

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim, mesmo que cumpridas em dias de feriados e/ou domingos.

CLÁUSULA 34ª – REGISTRO DE PONTO

Fica a Empresa autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 671/2021.

Parágrafo primeiro: Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos, desde que esteja pre-assinalado e o intervalo seja efetivamente cumprido, conforme previsão do art. 74, § 2º, da CLT.

Parágrafo segundo: As empresas poderão adotar não só sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, como também autorizadas a adotar o sistema de controle de ponto por exceção.

Parágrafo terceiro: Os Empregados em cargos de gestão que ocupam uma posição de confiança, quais sejam, diretores, gerentes, coordenadores e supervisores, são dispensados do registro de ponto, de acordo com o Art. 62

da CLT.

CLÁUSULA 35ª – REDUÇÃO / AUMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado o empregador e empregado a ajustarem, através de termo aditivo individual de horário de trabalho, a redução ou aumento do intervalo de alimentação e repouso, que poderá ser no mínimo de 30 minutos e no máximo 120 minutos, respeitada a jornada de trabalho pactuada conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA 36ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- I) Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II) Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III) Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;
- VI) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X) Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- XI) Por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
- XII) Por 01 (um) dia por trimestre para acompanhamento dos pais idosos, maiores de 65 (sessenta e cinco) anos, em internação, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 37ª – ATESTADO MÉDICO E DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO EM CONSULTA MÉDICA

A ausência por comparecimento em consulta médica deve ser previamente comunicada ao Gestor imediato com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e posterior entrega da respectiva declaração de comparecimento assinada pelo médico, visando compensação em banco de horas, na forma acordada entre as partes. A falta de comunicação ou entrega da declaração de recebimento autorizam o Empregador a reconhecer a falta como injustificada com o devido desconto das horas.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos, por sua vez, dispensam a compensação, sendo as horas abonadas, nos termos da Lei. Todos os atestados médicos devem ser encaminhados ao SESMT no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, considerando sábado como dia útil, ressalvando-se os casos em que o empregado estiver impossibilitado de comparecer a empresa (hospitalização e nas condições nas quais esteja impossibilitado de deambular), casos em que deverá informar a empresa e a seu superior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo segundo: O SESMT pode, mediante critérios definidos pelo médico responsável, exigir o comparecimento pessoal do empregado no SESMT para avaliação e validação do atestado, sendo que o não comparecimento injustificado acarreta na não validação do atestado e não abono das faltas.

CLÁUSULA 38ª – EXAMES PREVENTIVOS

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama. Já os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame Clínico para detecção precoce do Câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

Parágrafo primeiro: O(a) empregado(a) deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo segundo: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi efetivamente realizado na data informada a empresa, mediante apresentação de declaração de comparecimento, assinada pelo médico ou profissional de saúde responsável pela realização do exame.

CLÁUSULA 39ª – FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer com pelo menos 02 dias de antecedência ao fim de semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo primeiro: Exceptua-se a lógica do *caput* os empregados que laboram em escala 12x60, eis que pela lógica da escala, é impossível cumprir o prazo de 02 (dois) dias. No caso desses empregados, fica vedado o início das férias nos dias de feriados, DSR ou dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

Parágrafo segundo: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato nos termos da CLT.

CLÁUSULA 40ª – REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou acometidos de doença ocupacional, em processo de reabilitação perante o INSS, a permanência na Empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou a doença ocupacional, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornados incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

CLÁUSULA 41ª – ASSÉDIO MORAL

A Empresa tem como prática inaceitável a ocorrência de Assédio Sexual e Moral de qualquer natureza, devendo o fato ser relatado ao Compliance para adoção das providências cabíveis.

Parágrafo primeiro: É obrigatório que o empregado se utilize do canal de denúncias existente sempre que identificar condutas abusivas, assegurando-se o anonimato, o sigilo e a proteção contrarretaliações. Endereço eletrônico do canal de denúncias: <https://www.contatoseguro.com.br/pt/medsenior>.

Parágrafo segundo: Caso seja comprovado a ocorrência de assédio, está autorizado que a Empresa realize o desligamento por justa causa do assediador.

Parágrafo terceiro: O sindicato compromete-se a atuar de forma preventiva junto aos empregados, orientando-os quanto ao uso dos canais oficiais de denúncia e à importância de não banalizar alegações sem fundamentos.

CLÁUSULA 42ª – FATORES PSICOSSOCIAL, SAÚDE MENTAL

Considerando a inclusão obrigatória do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR prevista na NR-1, e reconhecendo que fatores psicossociais e organizacionais podem impactar a saúde dos trabalhadores, especialmente no ambiente hospitalar de alta complexidade, as partes ajustam que:

- a) a empresa manterá mecanismos de prevenção e monitoramento contínuo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo jornadas, pausas, dimensionamento de pessoal e condições organizacionais;
- b) Fica estabelecido que a existência de transtornos mentais ou alegações de adoecimento vinculadas a tais fatores somente poderá ser caracterizada mediante avaliação médica especializada, realizada em conformidade com os parâmetros da legislação previdenciária e trabalhista, não se presumindo que o trabalho em regime de plantões, escalas diferenciadas ou realização de horas extras configure, por si só, causa de adoecimento.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá disponibilizar aplicativo eletrônico de autoavaliação de saúde mental, de uso voluntário e sigiloso pelos empregados, assegurando a confidencialidade individual. O uso do aplicativo não substitui atendimento médico ou psicológico, mas constitui ferramenta preventiva de monitoramento coletivo.

CLÁUSULA 43ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa remeterá obrigatoriamente à Previdência Social e ao acidentado, uma cópia da Guia de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), conforme determina a Lei 8.213/91, inclusive aos dependentes do acidentado, no caso de óbito deste.

Parágrafo único: Em caso de acidente de trabalho que requeira hospitalização, a Empresa comunicará o fato à família do empregado, no endereço constante da Ficha de Registro.

CLÁUSULA 44ª – PROGRAMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE (CONVÊNIO ACADEMIA)

As empresas poderão disponibilizar aos seus empregados o acesso a plataformas de intermediação de serviços de atividade física e bem-estar (tais como *Wellhub*, *TotalPass* ou similares), mediante adesão facultativa do trabalhador.

Parágrafo primeiro: O benefício previsto nesta cláusula possui natureza estritamente indenizatória e não salarial, nos termos do Art. 458, §2º, inciso IV da CLT. A concessão do acesso às plataformas não constitui contraprestação pelo trabalho, não se integra ao salário para nenhum fim de direito (seja de natureza trabalhista, previdenciária ou fundiária) e não gera direito adquirido em caso de interrupção do programa pela empresa.

Parágrafo segundo: A empresa poderá subsidiar total ou parcialmente o valor da mensalidade da plataforma.
I. Incumbe ao empregado o pagamento da parcela de coparticipação de sua responsabilidade, diretamente a plataforma escolhida.
II. O valor do subsídio pago pela empresa não será considerado salário *in natura*, ainda que a empresa não seja inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), por se tratar de benefício voltado à saúde e prevenção.

Parágrafo terceiro: Os critérios de elegibilidade, níveis de planos disponíveis e regras de cancelamento serão definidos em regulamento próprio da empresa ou da plataforma parceira, devendo o empregado observar as normas de utilização de cada estabelecimento conveniado.

Parágrafo quarto: No caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o acesso do empregado à plataforma através do subsídio da empresa será imediatamente interrompido, sem direito a qualquer indenização compensatória.

CLÁUSULA 45ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDIENFERMEIROS/ES

A Medsenior compromete-se a efetuar desconto correspondente a 1% do salário base dos empregados cobertos por este instrumento coletivo, nos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2026 e janeiro de 2027, e nos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2027 e janeiro de 2028 a título de contribuição assistencial, conforme dispõe o art. 513, “e” da CLT.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado abrangido pelos benefícios desse acordo oponha-se ao recolhimento da contribuição assistencial, deverá manifestar oposição, individualmente, ao Sindienfermeiros, até **10/09/2026**. Na forma de carta de próprio punho, 03 vias, das quais uma delas também deve ser apresentado junto ao RH da empresa.

Parágrafo primeiro: A Medsenior compromete-se em repassar os descontos efetuados até o décimo dia subsequente ao mês do vencimento, juntamente com a relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo terceiro: Os enfermeiros abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, que são sindicalizados ao SINDIENFERMEIROS e contribuirão com 1% (um por cento) de mensalidade associativa, estão isentos de pagar a contribuição negocial.

Parágrafo quarto: A empresa compromete-se a efetuar descontos nos salários-base de seus enfermeiros sindicalizados, correspondente a 1% (um por cento), mensalmente, correspondente a sua filiação voluntária ao Sindienfermeiros, bem como repassá-los ao SINDIENFERMEIROS até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês vencido, juntamente com a relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo quinto: Aos enfermeiros será ofertado, no ato de admissão na Medsenior, a ficha de filiação a entidade sindical, para assim fazer voluntariamente, se for o seu desejo.

Parágrafo sexto: Por se tratar de cláusula de gestão exclusiva do Sindicato obreiro, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato profissional, ficando isento as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados. É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral eventuais ressarcimentos por descontos considerados indevidos.

CLÁUSULA 46ª – RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Objetivando estimular a conciliação e evitar sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, as partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho definem que antes do ajuizamento de AÇÕES COLETIVAS, o sindicato deverá obrigatoriamente notificar a empresa informando sobre eventual infração, de modo a tentar encontrar uma composição extrajudicial.

CLAUSULA 47ª – DO ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa permitirá o acesso aos membros da diretoria do sindicato, desde que pré-avisada da visita e do seu motivo, com antecedência de 48 horas, vedada a entrada nas dependências da empresa com máquinas fotográficas, filmadoras e celulares que tenham estes recursos, conforme Precedente Normativo nº 91, do TST.

CLÁUSULA 48ª – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) E DA EQUIPARAÇÃO

As partes reconhecem a validade do Plano de Cargos e Salários adotado pela Empresa, para todos os fins de direito, inclusive o disposto no § 2º, do art. 461, da CLT, sendo dispensada a homologação em órgãos legais.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que as diferenças salariais decorrentes da evolução horizontal e ou vertical do empregado dentro das faixas salariais (*steps*) ou níveis de seu respectivo cargo, sejam elas motivadas por antiguidade ou merecimento, constituem critérios subjetivos e objetivos de progressão na carreira, não servindo como paradigma para fins de pleitos de equiparação salarial por outros empregados.

Parágrafo segundo: A existência de empregados em diferentes níveis salariais dentro do mesmo cargo, em razão da aplicação dos critérios de progressão do PCCS, justifica a disparidade de vencimentos, restando afastada a identidade salarial prevista no *caput* do art. 461 da CLT, uma vez que a movimentação entre níveis (*steps*) atende aos requisitos de escalonamento previstos na norma interna da empresa.

Parágrafo terceiro: Para fins do disposto nesta cláusula, as promoções por merecimento e por antiguidade poderão ser aplicadas alternadamente ou isoladamente, conforme os critérios de avaliação e disponibilidade orçamentária definidos pela Empresa, dispensando-se qualquer homologação junto aos órgãos do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 49ª – PENALIDADES

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições do presente Acordo Coletivo de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada ou existindo, que tenha sido constatada a ausência de regularização da conduta, fica estabelecida uma multa de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cláusula descumprida, revertida em favor do empregado prejudicado.

Vitória/ES, 25 de agosto de 2026.

Valeska Fernandes Moraes

SINDIENFERMEIROS/ES – SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

SAMEDIL – SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÉDICO LTDA.

RV

07 - Proposta ACT SINDIENFERMEIROS-ES - 2026-2028 - Versão assinatura.pdf

Documento número #4804c296-6f7c-4efa-9a07-0161e0e919db

Hash do documento original (SHA256): 800693607df926d196547ff93f4af6b17711a03697ef08b0a807938a793a6c72

Assinaturas



Valeska Fernandes Moraes

CPF: 053.111.487-21

Assinou em 25 ago 2026 às 20:53:29

Valeska Fernandes Moraes

Valeska Fernandes Moraes



Priscila Buteri Valentim Silva

Assinou em 26 ago 2026 às 07:03:48

Priscila Buteri Valentim Silva

Priscila Buteri Valentim Silva

Log

- 25 ago 2026, 18:26:12 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f criou este documento número 4804c296-6f7c-4efa-9a07-0161e0e919db. Data limite para assinatura do documento: 24 de setembro de 2026 (18:26). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 25 ago 2026, 18:29:06 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f adicionou à Lista de Assinatura: dra.priscila@medsenior.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Priscila Buteri Valentim Silva.
- 25 ago 2026, 18:29:06 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f adicionou à Lista de Assinatura: valeskatudonovo@gmail.com para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Valeska Fernandes Moraes e CPF 053.111.487-21.
- 25 ago 2026, 20:53:29 Valeska Fernandes Moraes assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail valeskatudonovo@gmail.com. CPF informado: 053.111.487-21. Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 45012e(...), vide anexo manuscript_25 ago 2026, 20-49-19.png. IP: 191.26.72.190. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -20.3496908 e longitude -40.392285. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1505.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.

26 ago 2026, 07:03:48	Priscila Buteri Valentim Silva assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail dra.priscila@medsenior.com.br. Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo b6102f(...), vide anexo manuscript_26 ago 2026, 07-03-38.png. IP: 187.32.248.117. Componente de assinatura versão 1.1505.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com .
26 ago 2026, 07:03:54	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 4804c296-6f7c-4efa-9a07-0161e0e919db.



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 4804c296-6f7c-4efa-9a07-0161e0e919db, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.

Anexos

Valeska Fernandes Moraes

Assinou o documento em 25 ago 2026 às 20:53:29

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 45012e(...)



Valeska Fernandes Moraes
manuscript_25 ago 2026, 20-49-19.png

Priscila Buteri Valentim Silva

Assinou o documento em 26 ago 2026 às 07:03:48

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo b6102f(...)



Priscila Buteri Valentim Silva
manuscript_26 ago 2026, 07-03-38.png