

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000044/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002171/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.100220/2021-41
DATA DO PROTOCOLO: 04/02/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDHES - ES, CNPJ n. 32.478.349/0001-20, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVAN LIMA;

E

SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 30.778.641/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALESKA FERNANDES MORAIS DE SOUZA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais Enfermeiros**, com abrangência territorial em **Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guarapari/ES, Ibiraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

As empresas aceitam adotar como Pisos Salariais, os seguintes valores:

3.1 – Em **01 de outubro de 2020**, para o empregado contratado para trabalhar em jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, piso salarial de **R\$ 3.183,40** (três mil, cento e oitenta e três reais e quarenta centavos) por mês, a partir de **01 de fevereiro de 2021**, o piso salarial de **R\$ 3.201,00** (três mil duzentos e um reais) e a partir de **01 de outubro de 2021** o piso salarial de **R\$ 3.341,80** (três mil, trezentos e quarenta e um reais e oitenta centavos) por mês.

3.2 – Em 01 de outubro de 2020, para o Trabalhador Trainee, com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, no primeiro ano de sua contratação, piso salarial inicial de **R\$ 1.953,00** (um mil e novecentos e cinquenta e três reais) e, após 12 meses de contratação, piso salarial de **R\$ 2.214,00** (Dois mil, duzentos e quatorze reais) por mês.

3.3: Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) menores que

220 horas mensais, deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora [(Valor do piso salarial ÷ 220 horas) x carga horária mensal de trabalho].

Exemplo:

1. - Enfermeiros (**R\$ 3.183,40** ÷ 220 horas) = R\$ 14,47 por hora de trabalho;
2. - R\$ 14,47/hora x 180 horas mensais (carga horária mensal) = R\$ 2.604,60;
3. - Piso salarial do Enfermeiro contratado para trabalhar 180 horas mensais = **R\$ 2.604,60**.

3.3.1. Portanto, os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho menores que 220 horas mensais, serão estabelecidos proporcionalmente, considerando o valor mínimo de **R\$ 14,47** (quatorze reais e quarenta e sete centavos) por hora contratada;

3.4. Para o profissional trainee, o piso salarial inicial deverá corresponder ao valor mínimo por hora contratada de **R\$ 10,85** (dez reais e oitenta e cinco centavos), durante os primeiros 12 (doze) meses de contratação, e após 12 (doze) meses de vínculo com a empresa, o valor de **R\$ 12,30** (doze reais e trinta centavos) por hora contratada a partir de 01 de outubro, partir de 01 de fevereiro de 2021 o piso salarial inicial deverá corresponder ao valor mínimo por hora contratada de **R\$ 10,91** (dez reais e noventa e um centavos), durante os primeiros 12 (doze) meses de contratação, e após 12 (doze) meses de vínculo com a empresa, o valor de **R\$ 12,36** (doze reais e trinta e seis centavos) por hora contratada e a partir de 01 de outubro de 2021 o piso salarial inicial deverá corresponder ao valor mínimo por hora contratada de **R\$ 11,39** (onze reais e trinta e nove centavos), durante os primeiros 12 (doze) meses de contratação, e após 12 (doze) meses de vínculo com a empresa, o valor de **R\$ 12,91** (doze reais e noventa e um centavos) por hora contratada.

QUADRO RESUMO

A partir de 01/10/2020 até 31/01/2021

CARGA HORÁRIA MENSAL

132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	Valor hora trabalhada diária
R\$ 1.910,04	R\$ 2.170,50	R\$2.604,60	R\$2.894,00	R\$ 3.183,40	
					R\$ 14,47
		R\$1.953,00			
		* [1]			R\$ 10,85
		R\$2.214,00			
		**[2]			R\$ 12,30

A PARTIR DE 01/02/2021 até 30/09/2021

CARGA HORÁRIA MENSAL

132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	Valor hora trabalhada diária
R\$ 1.920,60	R\$ 2.182,50	R\$ 2.619,00	R\$ 2.910,00	R\$ 3.201,00	R\$ 14,55

R\$ 1.963,80

Trainee

R\$ 10,91

R\$ 2.224,80

Trainee

R\$ 12,36

A partir de 01/10/2021 até 30/09/2022

CARGA HORÁRIA MENSAL

132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	Valor hora trabalhada diária
R\$ 2.005,08	R\$ 2.278,50	R\$ 2.734,20	R\$ 3.038,00	R\$ 3.341,80	
					R\$ 15,19
		R\$ 2.050,20			
		Trainee			R\$ 11,39
		R\$2.323,80			
		Trainee			R\$ 12,91

[1] Trainee até um ano de vínculo;

[2] Trainee após um ano de vínculo;

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

As partes convenientes ajustam que a partir do dia 01 de outubro de 2020 a recomposição salarial de **8.82% (oito ponto oitenta e dois por cento)**, que será realizada em **três etapas**, observará as condições indicadas nos itens **4.1. e 4.2:**

4.1. Fica estabelecido um reajuste salarial de **4,41%** (quatro ponto quarenta e um por cento), a ser concedido em duas etapas, aplicado sobre o salário vigente no mês de **outubro de 2019**, deduzindo-se todos os reajustes ou antecipações salariais concedidas e pagas pelo empregador durante o período incluído a partir do mês de **novembro de 2019 a setembro de 2020**.

A) A primeira parcela será em **01 de outubro de 2020** no percentual de **3,89%** (três ponto oitenta e nove

por cento), será aplicado retroativo sobre o salário vigente do mês de **outubro de 2019**.

B) A segunda parcela, vencerá em **01 de fevereiro de 2021**, no percentual de **0,52%** (zero ponto cinquenta e dois por cento), será aplicado sobre o salário vigente do mês de **outubro de 2019**.

4.2. As empresas concederão um reajuste salarial de **4.41%** (quatro ponto quarenta e um por cento) no dia **primeiro de outubro de 2021**, aplicado sobre o salário vigente no mês de **fevereiro de 2021**, deduzindo-se todos os reajustes ou antecipações salariais concedidas e pagas pelo empregador durante o período incluído a partir do mês de **março de 2021 a setembro de 2021**.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados:

- a) Demonstrativos salariais (contracheques), contendo inclusive o valor do recolhimento do FGTS, em até 24 (vinte e quatro) horas após a data do efetivo pagamento;
- b) Recibo de qualquer outro ato pertinente ao contrato de trabalho.

5.1. A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contracheques) caso disponibilize aos seus empregados, meio eletrônico/informatizado, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção de impressão.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

O Empregador 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, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Seguro de vida ou previdência privada;
- f) Empréstimos bancários;
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.

6.1. Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, os seus dependentes como beneficiados.

6.2. O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, em comum acordo entre as partes ou a critério do Empregador.

6.3. O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total da rescisão contratual, ressalvando-se o inciso letra “a”, que será limitado na forma do parágrafo quinto do artigo 477 da CLT, bem como, a totalidade dos adiantamentos (inciso letra “b”).

6.4. Em conformidade com o disposto na alínea “a” desta cláusula, nas situações em que o Empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio dele, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

6.5. Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material como termômetros, aparelhos de pressão, aparelho ressuscitador manual e outros, postos sob a sua responsabilidade, ficam autorizados a descontar na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do material, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, ressalvando a depreciação natural do equipamento, observando o disposto no inciso letra “a”.

6.6. O Empregador deverá repassar em favor da instituição financeira, os empréstimos bancários referidos na letra “f” desta cláusula, decorrentes das obrigações de responsabilidade do empregado, nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

6.7. Os Convênios firmados, inclusive os renováveis ou prorrogáveis em vigor, firmados pelo Empregador com instituições financeiras para concessão de empréstimos ao empregado, deverão ter anuência do sindicato profissional na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Fica instituída gratificação de Responsabilidade Técnica, exclusivamente para as empresas que tenham pelo menos **6 (seis) enfermeiros empregados**, no percentual de vinte por cento (20%), incidente sobre o menor piso salarial, para o enfermeiro registrado como responsável técnico junto ao Conselho Regional de enfermagem.

7.1. Estão desobrigadas em pagar a gratificação indicada no caput desta cláusula, todas as empresas que concedem remuneração diferenciada aos enfermeiros que exerçam cargo de gerência/chefia.

7.2. As empresas que concedem remuneração diferenciada indicada no parágrafo primeiro desta cláusula, em percentual inferior aquele estabelecido no caput, ficam obrigadas a complementar a diferença até o percentual indicado no caput desta cláusula.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

A duração normal do trabalho, observando-se a regra prevista no artigo 59-B da CLT, poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal as horas trabalhadas após a jornada máxima semanal e apenas o adicional se as horas extras não ultrapassarem a duração máxima semanal.

8.1 O valor da hora normal é encontrado mediante a divisão do salário base do mês do empregado Enfermeiro pelo total da jornada mensal de trabalho contratada, não sendo utilizada neste cálculo, qualquer integração no salário, de qualquer parcela de natureza salarial ou não.

8.2. 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, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, de acordo com artigo 59 da CLT.

8.3. Não haverá este 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 de chefia 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.

8.4 Não serão computadas como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado no período entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte, assim entendido o trabalho noturno, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

9.1 Os empregados que trabalharem em jornada com horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas.

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

9.3. A hora noturna poderá ser computada como sendo de 60 (sessenta) minutos, desde que, por cada hora trabalhada no período das vinte e duas (22) horas às cinco (5) horas (jornada noturna), o empregado receba dez (10) minutos de hora extra noturna, ou, esta hora seja remunerada com o adicional de quarenta por cento (40%), a título de compensação, a fim de quitar a jornada noturna reduzida referida no § 1º do Art. 73 da CLT.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), a partir de 01 de outubro de 2020, incidente sobre o valor de **R\$ 1.120,00 (um mil, cento e vinte reais)**, após **01 de fevereiro de 2021**, incidente sobre o valor de **R\$ 1.169,39 (um mil e cento e sessenta e nove reais e trinta e nove centavos)**, e a partir de **01 de janeiro de 2022**, incidente sobre o valor de **1220,85 (um mil, duzentos e vinte reais e oitenta e cinco centavos)**.

10.1. A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-á através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho.

10.2. O laudo elaborado para risco biológico, em razão da sua especificidade, será preferencialmente realizado por Médico do Trabalho.

10.3. A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade.

10.4. A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

10.5. O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

10.6. O adicional de insalubridade em grau máximo será devido para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente** que tenham contato **permanente e/ou habitual** com paciente que demanda tratamento em **ISOLAMENTO**, portador de doença infectocontagiosa que possam ser transmitidas por meio de gotículas ou aerossóis. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosa ensejará direito a insalubridade em grau médio.

10.7. Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho,

não necessitarão de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

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

11.2. 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

O empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, vale-transporte, desde que seja requerido pelo empregado, o qual deverá informar e manter atualizado seu endereço no cadastro da empresa.

12.1. O Vale-Transporte será custeado:

a) pelo beneficiário, na parcela equivalente em até seis por cento (6%) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

b) pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

12.2. O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do fornecimento de Vale-Transporte.

12.3. Constitui falta grave, passível de demissão por justa causa, a utilização de declaração falsa ou uso de vale transporte diferente do previsto no caput desta cláusula.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

As empresas incentivarão o desenvolvimento profissional dos seus empregados, através da disponibilização de, no mínimo, três cursos ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória à participação do empregado que tenha sido comunicado previamente.

13.1. A empresa poderá proporcionar ao trabalhador estes incentivos através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado), palestras de atualizações e atualizações profissionais, workshops, talk-show, mesas redondas internas e cursos de curta duração.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LEITO HOSPITALAR

As empresas que possuírem leitos-hospitalares poderão atender gratuitamente aos seus empregados

enquanto vigente o contrato de trabalho, excluindo-se desse atendimento os períodos de afastamento ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive nas situações de cirurgias não eletivas e emergenciais, cujo atendimento estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa. Este atendimento vigorará até o limite máximo de 90 (noventa) dias do início do afastamento ou suspensão do contrato de trabalho. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

14.1. As demais despesas decorrentes dessa internação, desde que disponíveis os respectivos serviços na empresa, não representarão nenhum ônus para o empregado, podendo as empresas custeá-las com recursos próprios ou fazê-las através do sistema oficial de saúde.

14.2. Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados opção de participação em plano de saúde, conforme previsto no item Plano de Saúde.

14.3.: Este benefício não se estenderá aos funcionários que estiverem com os contratos de trabalho suspenso, incluindo aqueles afastados pelo INSS e ou aposentados e estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa.

14.4. Este benefício será feito, exclusivamente, com internação hospitalar em enfermaria e o atendimento médico previsto neste item estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa. Fica mantido o atendimento obstétrico até o final de sua gravidez e para os funcionários vítima de acidente de trabalho, mantido o prazo estabelecido no caput do limite o seu afastamento.

14.5. O benefício desta cláusula não inclui exames e procedimentos que visem a realização ou em decorrência de procedimentos estéticos, de procedimentos de controle de natalidade e fertilização, bem como, não inclui o custeio medicamentos, exceto em caso de internações;

14.6. 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.

14.7. O atendimento médico previsto neste item estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas podem optar em substituir a obrigação constante no item 14ª, LEITO HOSPITALAR, bastando ofertar a contratação do Plano de saúde para os empregados ativos, que estejam recebendo remuneração diretamente da empresa, firmando convênio com plano de saúde empresarial, com cobertura mínima para internação hospitalar em enfermaria, podendo ser participativo, mas contribuindo com uma ajuda de custo (subsídio) sobre o valor fixo da mensalidade do titular, no percentual mínimo de 25% (vinte e cinco por cento).

15.1. 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, sendo facultativa a adesão pelo empregado ao plano escolhido pela empresa, devendo manifestar-se por escrito seu interesse em aderir aos benefícios previstos nesta cláusula.

15.2. Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Operadoras de Plano de saúde, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Plano de saúde com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

15.3. A inclusão de dependentes, no Plano de saúde mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a Operadora do Plano de saúde contratada e desde que o valor de sua manutenção e coparticipação (mensalidade e demais despesas) de responsabilidade do empregado, independente ao percentual sobre o seu salário.

15.4. Os empregados incluídos no plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a **180 (cento e oitenta)** dias não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento

regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente junto a Operadora do Plano. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá sua inclusão ser suspensa e após 60 (sessenta) dias de atraso poderá ser cancelada sua inscrição no plano de saúde.

15.5. Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

15.6.: 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.

15.7. No caso de aposentados em tempo de serviço ou por invalidez ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, é assegurado ao empregado que tenha contribuído no valor fixo da mensalidade, o direito de manter sua condição de beneficiário, por um período determinado, 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, nos novos valores estabelecidos por esta.

15.8. 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.

15.9. Para exercer o direito previsto nos parágrafos sétimo e oitavo, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

15.10. Em conformidade com o previsto nos itens 15.7 e 15.8, os empregados optantes permanecerão em plano separado do 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MEDICAMENTOS

As empresas, objetivando possibilitar a aquisição de medicamentos registrados no Ministério da Saúde, pelos seus empregados, cônjuges e filhos legalmente dependentes, poderão manter convênio com farmácias credenciadas ou aviarão em suas próprias farmácias, desde que haja o medicamento disponível e comprovada a indicação médica.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE

A partir de 01 de fevereiro de 2021, as empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão mensalmente através da forma de reembolso, o benefício social do auxílio-creche no valor de até **R\$ 242,23** (duzentos e quarenta e dois reais e vinte três centavos) a partir de **01 de fevereiro de 2021** e **01 de outubro de 2021** o valor de até **R\$ 252,91** (duzentos e cinquenta dois reais e noventa um centavo) por filho com até 18 (dezoito) meses de idade, a um dos seus genitores que esteja trabalhando.

17.1. 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 ou recibo de serviços da creche escolhida pelo empregado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão o contrato do seguro de vida aos seus empregados, cobertura de seguro de vida em grupo aos seus trabalhadores, subsidiado pelo empregador, com as seguintes coberturas mínimas:

- a) Morte..... R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) Morte acidental R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);
- c) Invalidez permanente decorrente de acidente..... R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- d) Invalidez funcional permanente total por doença R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- e) Auxílio funeral R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

18.1. As empresas neste primeiro ano terão um prazo máximo de quarenta e cinco dias para negociação junto as seguradoras e a obtenção do seguro de vida de acordo com o caput deste item.

18.2. Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Seguradoras, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Seguro de vida com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Em conformidade com a lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica facultado às empresas, a contratação de empregados através de contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

19.1. Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

19.2.: Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

19.3. O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

19.4.: 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 da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

19.5.: Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

19.6. São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

19.7.: O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, sendo que, serão aplicados cumulativamente:

I - Cinquenta por cento do número de empregados enfermeiros, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - Trinta e cinco por cento do número de empregados enfermeiros, para a parcela entre cinquenta e noventa e nove empregados;

III - trinta por cento do número de empregados enfermeiros, para a parcela entre cem e duzentos

empregados; e

IV - Vinte por cento do número de trabalhadores enfermeiros, para a parcela acima de duzentos empregados.

19.8. As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados enfermeiros contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da assinatura desta Convenção Coletiva.

19.9. Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

1. Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados enfermeiros com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

2. Apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

19.10. O empregador efetuará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, no percentual de sua remuneração, de acordo com o que previsto na lei nº. 9.601, em estabelecimento bancário, com periodicidade de saque semestral.

19.11. Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigentes, ou seja, o empregado que é demitido por iniciativa do Empregador e tem a data de encerramento do seu contrato de trabalho no mês de **setembro** (trintídio que antecede a data base) terá direito a esta indenização adicional, equivalente a 1 (um) salário mensal.

20.1. O aviso prévio quando indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço, inclusive para efeito do disposto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, para fins de apuração da data do encerramento do contrato de trabalho, o tempo do aviso prévio indenizado é considerado.

20.2. Não se enquadra nesta cláusula às rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente à data do término do contrato.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Em conformidade com o Art. 487 da CLT fica estabelecida que, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua intenção com a antecedência de 30 (trinta) dias.

21.1. Atendendo o previsto na Lei 12.506 de 2011, fica estabelecido que após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescido 01 (um) dia, para cada 04 (quatro) meses de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

21.2. Em conformidade com os parágrafos 1º e 2º do Art. 487 da CLT, ficam estabelecidos que a falta deste aviso prévio por parte do empregador ou do empregado dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

21.3. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido

promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

21.4. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no parágrafo anterior, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

21.5. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

21.6. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

21.7. Caso o empregador, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

21.8. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

21.9. O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso seja aceito, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

21.10. 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.

21.11. Se o empregado, durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, afastar-se por doença, os 15 primeiros dias de afastamento correrão normalmente. A contagem do aviso prévio será suspensa somente a partir do 16º dia, quando, então, receberá o benefício previdenciário.

21.12. Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 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.

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

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

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS PROFISSIONAIS INICIANTES (TRAINEE)

Facultam-se as empresas contratar profissionais (enfermeiros) iniciantes (trainee) com até 18 (dezoito) meses após a conclusão do curso de graduação em enfermagem, na qualidade de TRAINEE.

22.1. Só poderão adotar essa modalidade de contratação as empresas que possuem no mínimo 10 (dez) enfermeiros contratados efetivos na instituição.

22.2. O quantitativo de TRAINEE deverá obedecer a um percentual de no máximo 25% do total de enfermeiro efetivo na instituição.

22.3. Cada TRAINEE deverá ter um tutor que será enfermeiro assistencial efetivo com no mínimo 2 anos no quadro funcional como enfermeiro da instituição.

22.4. O TRAINEE deverá constar em escala específica, apontando seu respectivo enfermeiro tutor.

22.5. O TRAINEE deverá ser contratado para a carga horária de no máximo trinta e seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) mensais. O TRAINEE **não pode trabalhar nas jornadas especiais.**

22.6. O TRAINEE deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira que deverá durar no máximo de dois anos.

22.7. Deverá a empresa realizar avaliação de desempenho anexada em ficha funcional a cada ano, durante exercício de atividade de TRAINEE.

22.8. Após o vigésimo quarto mês de atividade, a contratação como TRAINEE deverá ser encerrada.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APROVEITAMENTO INTERNO

Os empregadores, para efeito de preenchimento de vagas, darão preferência a seus empregados que se destacarem em relação aos demais candidatos, segundo critérios internos da empresa.

23.1. O empregado, antes de ser promovido, deverá passar por um período de experiência de no mínimo trinta dias, o qual deverá ser acordado previamente entre as partes, inclusive a data de início, ficando neste período, o pagamento do piso convencionado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO

As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

24.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais.

24.2. Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, inclusive dos estabelecidos nesta e nas demais itens desta Convenção, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas, podendo serem compensadas em banco de horas

24.3. Mesmo nas atividades insalubres, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, previsto no artigo 60 da CLT e portaria 702 do MTE, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

24.4. Os domingos e feriados quando não compensados serão remunerados com acréscimo de 100%, exceto nos casos previstos nas demais cláusulas desta Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As Empresas poderão firmar acordo com seus empregados, com a finalidade de reduzir ou aumentar até o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, a carga horária mensal de trabalho, alterando proporcionalmente o salário contratado, mantendo-se assim o valor da hora contratada.

25.1. Todos os acordos de alteração de carga horária mensal de trabalho que implique em redução salarial deverão ser firmados com a anuência do sindicato.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Ficam todas as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de **12 (doze) meses** para compensação destas horas.

26.1. 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 da remuneração na data da rescisão com o acréscimo previsto na cláusula oitava – Adicional de hora extra.

26.2. Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas em face da impossibilidade de compensação, as empresas poderão descontar tais horas nas verbas rescisórias.

26.3. O empregador deverá disponibilizar aos empregados, informações sobre as horas trabalhadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação.

27.1. Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por Permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a no máximo três plantões por mês.

27.2. A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, onze horas consecutivas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FOLGAS COMPENSATÓRIAS

A empresa deverá conceder à maioria dos seus empregados que trabalham em área administrativa, folgas especiais compensatórias, nas seguintes datas:

- a) dia 24 de dezembro;
- b) dia 31 de dezembro;
- c) dias 15 e 16/02/2021 e 28/02/2022 e 01/03/2022 (Carnaval);
- d) 03/06/2021 e 16/06/2022 (Corpus Christi);

28.1. A empresa organizará escala para que o maior número possível de empregados possa folgar nestas datas, devendo trabalhar apenas o mínimo de empregados necessário ao funcionamento dos serviços inadiáveis.

28.2. Estas folgas serão compensadas pelos empregados, através do Banco de Horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

29.1. Além disso, a empregada ou o empregado cujo filho menor ou dependente previdenciário de até 6

(seis) anos de idade necessitar ser atendido por médico, poderá requerer previamente perante seu empregador, licença do trabalho, das horas que ela necessitar para isto, ficando estas horas a serem compensadas através do Banco de horas previsto nesta Convenção.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Os empregados que trabalham em jornada diária superior a 6 (seis) horas, terão direito a um intervalo para descanso ou alimentação de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e no máximo de 02 (duas) horas, a critério do empregador.

30.1. Poderão ser estabelecidos mais de um intervalo para descanso por dia, desde que um deles tenha a duração mínima de 30 (trinta) minutos.

30.2. Em consonância com o § 2º do Art. 71 da CLT, todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado, podendo os que não representam obrigatoriedade para sua concessão, serem eliminados a qualquer tempo por necessidade do empregador.

30.3. A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implicará no pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, de acordo com o previsto na cláusula Oitava e Trigésima Primeira.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

De acordo com a lei 605/49, será assegurado a todo empregado, exceto para jornadas especiais, um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida está como o período compreendido entre segunda-feira a domingo.

31.1. O período trabalhado em domingos e feriados, quando não compensados por outro dia de repouso, será pago em dobro sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensado em regime de Banco de horas.

31.2. Nos casos daqueles que laboram em jornadas especiais, os domingos e feriados não são remunerados com este adicional, uma vez que estes são compensados com folgas conforme previsto em suas escalas de trabalho.

31.3. Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, de acordo com o artigo 6º da lei 605.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 373/2011.

32.1. A empresa irá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

32.2. O sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de jornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

32.3. Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico deverá:

- a) Estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nas situações previstas no Art. 473 da CLT, sendo que 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, fica estendido para até 3 (três) dias consecutivos.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA FUNCIONÁRIA LACTANTE E DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de trinta minutos cada um.

34.1. 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.

34.2. Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

34.3. A lactante poderá trabalhar em qualquer ambiente insalubre, salvo se apresentar atestado de saúde, de médico de sua confiança, solicitando para que seja alocada em ambiente salubre.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO 12 POR 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.

35.1.1. Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, **no máximo três** plantões complementares, os quais serão somados na jornada 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 de 07:00 as 19:00 as complementações poderão se realizar no horário de 19:00 as 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas.**

35.1.2. 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.

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

35.1.4. Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro.

35.1.5. 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.

35.1.6. As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto no item oito - ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto no item 26 - BANCO DE HORAS

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de 02 (dois) que antecede feriado, do DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

36.1. O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas.

36.2. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado enfermeiro contratado por empregador filiado ao Programa Empresa Cidadã, terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração. Nas demais empresas, não participantes deste programa, aplica-se o previsto na legislação.

Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R. expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de doença incumbe à empresa pagar ao empregado o seu salário. Caberá à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.

39.1. Nas empresas que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comparecer ao serviço médico da empresa (Médico do trabalho) até vinte e quatro horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico.

39.2. Nas empresas que não dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até vinte e quatro horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente do trabalho deverá comunicar por escrito a sua ocorrência imediatamente ao SESMT - Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, ou na falta deste, a sua chefia, constituindo falta grave a sua omissão ou comunicação tardia.

Relações Sindicais Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

O empregador, quando tiver mais de **cinco profissionais da categoria**, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em Assembléia geral, compromete-se a liberar da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato que ocorrerem concomitantemente com seu horário de trabalho.

41.1. Fica condicionada a liberação tratada no caput desta cláusula, a reunião que tenha sido comunicada previamente pelo sindicato ao empregador, com antecedência mínima de trinta dias, ficando o custo da falta em acordo da legislação em vigor, ou em faltas devidamente justificadas.

41.2. Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção dela, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função representativa, terá acesso garantido pelas empresas para manter contato ou realizar reuniões com os empregados.

42.1. O **SINDIENFERMEIROS** enviará ofício assinado pelo seu representante legal à Direção da empresa contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

42.2. Recebido o ofício do **SINDIENFERMEIROS**, a empresa terá 10 (dez) dias para designar, no prazo subsequente de até 10 (dez) dias, a data, à hora – dentro da jornada de trabalho – e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

42.3. Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A título de contribuição assistencial conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quatro parcelas, cada uma no percentual de um por cento (1%) sobre o salário base nos meses de FEVEREIRO, MARÇO, ABRIL e MAIO/2021 e sucessivamente JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO E ABRIL/2022, em consonância com a deliberação da Assembleia realizada no dia 15 de setembro de 2020, por meio eletrônico devido a pandemia do Coronavírus.

43.1: O empregado não sindicalizado que se opor ao recolhimento da contribuição assistencial, deverá entregar oposição expressa, em uma única vez, no RH da empresa e encaminhar obrigatoriamente copia no endereço eletrônico do Sindienfermeiros: contato@sindienfermeiros.org.br até o dia 20 do mês do respectivo desconto, se aproveitando aos demais descontos subsequentes. A empregadora deverá entregar as oposições na sede do sindicato, bem como a lista de enfermeiros empregados.

43.2: Os valores descontados serão depositados pelas empresas na conta do Sindienfermeiros na Caixa Econômica Federal – Ag 0167 - operação 003 - Conta 00002622-4 e repassados os comprovantes de depósito, juntamente com a relação dos empregados e termos de oposição, até o décimo dia subsequente ao mês do vencimento.

43.3: Os enfermeiros abrangidos pela presente Convenção Coletiva, filiados ao Sindienfermeiros, que já contribuem ou passarem a contribuir com 1% (um por cento) de mensalidade associativa, estarão isentos de pagar a contribuição assistencial, além de terem direito à assistência jurídica gratuita, usufruir dos convênios e outros benefícios concedidos pela entidade.

43.4: É de responsabilidade do Sindienfermeiros eventuais ressarcimentos por descontos apurados indevidos e de toda responsabilidade dos dados dos seus associados em acordo a lei de preservação de dados, conforme a legislação em vigor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para as empresas não associadas farão a contribuição assistencial patronal, após 30 dias desta Convenção na SRTE, tendo direito de oposição até 01/03/2021, e também em 01/10/2021 com direito de oposição até 10/10/2021, abrangendo a cláusula segunda desta CCT, conforme assembleia convocada no jornal A Gazeta, no dia 26/09/2020. O SINDHES fica responsável pela preservação de dados das empresas filiadas e não filiadas em obediência a lei de preservação de dados, conforme a legislação em vigor.

Base de Cálculo: Capital Social

Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial –

Faixa	R\$	Valor da Parcela
1ª	De R\$ 0,01 a R\$ 25.526,10	R\$ 364,00
2ª	De R\$ 25.526,11 a R\$ 51.052,20	R\$ 437,00
3ª	De R\$ 51.052,21 a R\$ 101.052,00	R\$ 520,00
4ª	De R\$ 101.052,01 a R\$ 101.052.200,00	R\$ 936,00

5ª	De R\$ 51.052.200,01 a R\$ 272.278.400	R\$	2.912,00
6ª	De R\$ 272.278.400,01 em Diante.	R\$	4.750,00

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INFORMATIVOS SINDICAIS

As empresas permitirão a afixação de avisos e comunicações do sindicato profissional, desde que não contenha conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional, num dos quadros ou murais internos, de fácil observação.

45.1. As empresas deverão dispor nos quadros de avisos ou utilizar outros meios, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia da presente Convenção Coletiva de trabalho.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

As empresas repassarão aos seus empregados enfermeiros, quando de sua admissão, ficha de filiação fornecido pelo SINDENFERMEIROS e suas informações sobre os seus benefícios disponibilizados pelo sindicato laboral.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES

Fica obrigatória à participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho que envolva a categoria por ele representada, desde que ele não se recuse a participar ou anuir com as decisões aprovadas em Assembléia Geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades signatárias do presente instrumento assumem o compromisso de instalar e no prazo de 90 (noventa) dias, uma Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, obedecidas as diretrizes da Lei nº 9.958, de 12/01/2000 e demais normas em vigor.

Os sindicatos signatários ajustam que a comissão de conciliação prévia será destinada exclusivamente para empresas associadas ao sindicato patronal e será realizada na sede do sindicato patronal, primeiro pavimento, com custas de material e insumos de responsabilidade do SINDHES, na forma do regulamento a ser idealizado, e mediante pagamento de taxa pela empresa contratante da conciliação, no valor equivalente a 10% (dez por cento) da maior remuneração do empregado nos últimos 12 meses, em valor mínimo não inferior a R\$ 100,00 (cem reais). A taxa será destinada aos sindicatos, sendo 55% para o SINDHES e 45% para o SINDENFERMEIROS. Caso o empregado não seja associado ao sindicato laboral, o valor será acrescido de mais 5 por cento.

48.1. Após a instalação da comissão de conciliação prévia, o sindicato profissional compromete-se a somente ajuizar a ação judicial após prévio convite as empresas associadas ao sindicato patronal, para participar do procedimento de conciliação. O convite respeitara o prazo no 55.1.do item 55, excepcionalmente, para prevenir perdas de direitos, o convite será feito caráter de urgência, neste caso,

respeitando o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

48.2. O texto que disciplina as normas de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia será elaborado entre as partes, e será encaminhado a registro quando preparado pelos sindicatos em questão em aditivo a esta Convenção.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Esta Convenção coletiva não terá vigência para as Empresas abrangidas por Acordo Coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias, desde que esgotados os temas em questão de acordo com o item 55, das resoluções de problemas.

Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por cláusula descumprida a ser paga na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor do trabalhador e 50% (cinquenta por cento) 50% em prol do sindicato obreiro.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RENOVAÇÃO

Visando estabelecer nova Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato profissional se compromete em encaminhar, ao Sindicato patronal, em até 60 dias antes do término da vigência da presente Convenção, proposta contendo as reivindicações da categoria profissional.

51.1. Recebida a proposta encaminhada pelo sindicato profissional, o SINDHES deverá responder em até 20 (vinte) dias, dando continuidade nas negociações.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DATA COMEMORATIVA

Fica instituída o dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro, devendo as empresas divulgar esta data e promover a realização de eventos técnicos, científicos ou sociocultural, que venham valorizar o profissional quanto ao seu trabalho realizado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Objetivando estimular a conciliação e evitar sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, visando aperfeiçoar, simplificar e agilizar respostas e soluções a eventuais dúvidas, problemas ou conflitos decorrentes de eventual descumprimento **pelas empresas**, exclusivamente, de qualquer cláusula prevista nesta Convenção será observado o seguinte protocolo:

53.1. Qualquer controvérsia originária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso a empresa formalmente aceite, será submetida à Mediação ou conciliação, administrada pelo **Ce.M.A, Centro de Mediação e Arbitragem da Associação das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de**

Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas- AESCON, CNPJ 26.953.847/0001-84, localizada na Av. Mal. Mascarenhas de Moraes 99 – Centro, Vitória – ES, 29010-330, de acordo com o seu Roteiro e Regulamento de Mediação, a ser coordenada por Mediador participante da Lista de Mediadores da referida câmara, indicado na forma das citadas normas.

1. Havendo descumprimento de qualquer cláusula prevista neste instrumento, por qualquer empresa representada pelo Sindhes, deverá o sindicato profissional proceder formalmente o convite direto á empresa para instauração do processo de mediação, indicando o dispositivo violado e os fundamentos que o motiva, podendo no prazo de 5 (cinco) dias a empresa rejeitar o pedido de mediação ou, formalmente, responder ao sindicato profissional sua concordância com o processo de mediação, que será iniciado com solicitação formal e conjunta das partes perante a CeMA.

1. Os custos da mediação serão suportados exclusivamente pela empresa, conforme tabela anexa.

1. As partes concordam que aceitação do processo de mediação, ainda que não se alcance êxito, reduzirá o valor da multa em 30% (trinta por cento).

1. O ajuizamento de ação judicial sem a oferta à empresa do processo de mediação importará exclusão do direito à multa prevista nesta norma coletiva.

53.2. Em hipótese alguma a controvérsia não resolvida pela mediação poderá ser resolvida por arbitragem.

53.3. Não ocorrendo à resposta no prazo definido no parágrafo segundo, será facultada ao Sindicato dos trabalhadores a busca da solução do conflito junto a Justiça competente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VÍDEO MONITORAMENTO

As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente a seus empregados sobre a utilização de câmeras de vigilância, e não poderão instalá-las nos vestiários, banheiros e outras dependências onde têm que prevalecer a privacidade individual da(o) trabalhador(a).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE VERBAS TRABALHISTAS DO FUNCIONÁRIO

Os sindicatos signatários ajustam a possibilidade de fornecimento do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto no artigo 507-B da CLT, exclusivamente para empresas associadas ao SINDHES, indicando a sede do sindicato patronal, no primeiro pavimento, com custas de material e insumos de responsabilidade do SINDHES. O termo de quitação será emitido mediante pagamento da taxa no valor de R\$ 400,00 pela empresa solicitante, sendo 60% para o SINDHES e 40% para o SINDENFERMERIOS.

55.1. A QUITAÇÃO ANUAL emitida pelos signatários, ocorrerá em audiências previamente agendadas, com a presença do trabalhador, e sob assessoria jurídica dos sindicatos, sendo expedida ata da reunião e termo de quitação.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPIRITO
SANTO - SINDHES - ES

VALESKA FERNANDES MORAIS DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE SINDIENFERMEIROS - 15/09/2020

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE 07/10/2020 - PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE 07/10/2020 - PARTE 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA AGE 07/10/2020 - PARTE 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA AGE 07/10/2020 - PARTE 4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA AGE 07/10/2020 - PARTE 5

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet,
no endereço <http://www.mte.gov.br>.