

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057772/2022
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 03/11/2022 ÀS 09:15
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 ;

E

SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n.
30.778.641/0001-32, neste ato representado(a) por seu ;

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
01° de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01° 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, Água 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, em duas etapas, a primeira em 01 de outubro de 2022 e a segunda etapa em 01 de março de 2023, os seguintes valores, que foram corrigidos com base no INPC apurado de outubro de 2021 a setembro de 2022:

3.1. Em **01 de outubro de 2022**, 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\$ 3.515,57**

3.2. Em **01 de outubro de 2022**, 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\$ 2.156,81 e, após 12 meses de contratação, piso salarial de R\$ 2.444,64 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\$ 3.515,57** ÷ 220 horas) = R\$ 15,98 por hora de trabalho;
2. R\$ 15,98/hora x 180 horas mensais (carga horária mensal) = R\$ 2.876,38;
3. Piso salarial do Enfermeiro contratado para trabalhar 180 horas mensais = R\$ 2.876,38.

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\$ 15,98** (quinze reais e noventa e oito centavos) por hora contratada;

3.4. Para o profissional trainee, o piso salarial inicial, a partir de **01 de outubro de 2022**, deverá corresponder ao valor mínimo por hora contratada de **R\$ 11,98**, durante os primeiros 12 (doze) meses de contratação; e após 12 (doze) meses de vínculo com a empresa, o valor de **R\$ 13,58** por hora contratada.

3.5. Em **01 de março de 2023**, 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\$ 3.585,89**

3.6. Em **01 de março de 2023**, 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\$ 2.199,95 e, após 12 meses de contratação, piso salarial de R\$ 2.493,53 por mês.

3.7. 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\$ 3.585,89** ÷ 220 horas) = R\$ 16,30 por hora de trabalho;
2. R\$ 16,30/hora x 180 horas mensais (carga horária mensal) = R\$ 2.933,91;
3. Piso salarial do Enfermeiro contratado para trabalhar 180 horas mensais = R\$ 2.933,91.

3.7.1. 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\$ 16,30** (dezesesseis reais e trinta centavos) por hora contratada;

3.8. Para o **profissional trainee**, o piso salarial inicial, a partir de **01 de outubro de 2022**, deverá corresponder ao valor mínimo por hora contratada de R\$ 12,22, durante os primeiros 12 (doze) meses de contratação; e após 12 (doze) meses de vínculo com a empresa, o valor de R\$ 13,85 por hora contratada.

QUADRO RESUMO:

Piso Salarial Conforme Carga Horária Mensal						
A partir de 01 de outubro de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.						
01/10/2022 5,2%	132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	valor da hora trabalhada diária
	R\$ 2.109,34	R\$ 2.396,98	R\$ 2.876,38	R\$ 3.195,98	R\$ 3.515,57	R\$ 15,98
			R\$ 2.156,81			R\$ 11,98
			trainee 1 ano			
			R\$ 2.444,64			R\$ 13,58
			trainee 2 ano			
A partir de 01 de março de 2023 a 30 de setembro de 2023.						
		carga horária mensal				
01/03/2023 2%	132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	valor da hora trabalhada diária
	R\$ 2.151,53	R\$ 2.444,92	R\$ 2.933,91	R\$ 3.259,90	R\$ 3.585,89	R\$ 16,30
			R\$ 2.199,95			R\$ 12,22
			trainee 1 ano			
			R\$ 2.493,53			R\$ 13,85
			trainee 2 ano			

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

As partes convenientes ajustam que a partir do dia 01 de outubro de 2022 a recomposição salarial de **5,2% (cinco ponto dois por cento)**, a ser aplicada sobre o salário vigente na competência de outubro de 2021, deduzindo-se todos os reajustes ou antecipações salariais concedidas e pagas pelo empregador e no dia 01 de março de 2023 a recomposição salarial de **2% (dois por cento)**, a ser aplicada sobre o salário vigente na competência de outubro de 2022, sendo pago em abril de 2023, deduzindo-se todos os reajustes ou antecipações salariais concedidas e pagas pelo empregador .

4.1. As eventuais diferenças do mês de outubro de 2022 serão pagas na folha do mês de novembro de 2022.

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.

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 valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), 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 àquele 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) ou 10% (dez por cento), a partir de 01 de outubro de 2022, incidente sobre o valor de R\$ 1.284,33 e em 01 de março de 2023 o valor de R\$ 1.310,02.

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 14, 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 outubro de 2022, 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\$ 266,06 e em 01 de março de 2023 o valor de R\$ 271,38 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 estabilidades 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 item 10 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 ser 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 20 e 21/02/2023 (Carnaval);
- d) 08/06/2023 (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.

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 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.

35.1. 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 das 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.**

35.2. 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.

35.3. 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.

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

35.5. 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.

35.6. 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 trata 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 DEZEMBRO de 2022, JANEIRO, FEVEREIRO e MARÇO de 2023, em consonância com a deliberação da Assembleia realizada no dia 10 de agosto de 2022 (quarta-feira), por meio do aplicativo *google meet*.

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 até o dia 20 do mês do respectivo desconto.

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 reponsabilidade dos dados dos seus associados em acordo a lei de preservação de dados, conforme a legislação em vigor.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

44.1. 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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 Assembleia Geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

47.1. 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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).

FABIO LUIZ MICHILES FRANK
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS ESTABELECEMENTOS 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 SINDHES - PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE SINDHES - PARTE 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE SINDHES - PARTE 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA AGE SINDIENFERMEIROS

[Anexo \(PDF\)](#)