

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059282/2023
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 30/10/2023 ÀS 15:27

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). FABIO LUIZ MICHILES FRANK;

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 2023 a 30 de setembro de 2024 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, 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, Ibiracu/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 ADMISSIONAIS

As empresas aceitam adotar como Piso Salarial, a ser efetivado no arquivamento desta CCT na SRTE, a quantia de **R\$ 3.693,47 (três mil, seiscentos e noventa e três reais e quarenta e sete centavos)**, que foi corrigido com base no período de outubro de 2022 a setembro de 2023:

3.1. 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\$ 3.693,47** ÷ 220 horas) = R\$ 16,78 por hora de trabalho;
2. R\$ 16,78/hora x 180 horas mensais (carga horária mensal) = R\$ 3.021,92;
3. Piso salarial do Enfermeiro contratado para trabalhar 180 horas mensais = R\$ 3.021,92.

3.1.1. 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\$ 16,78** (dezesesseis reais e setenta e oito centavos) por hora contratada;

QUADRO RESUMO:

No arquivamento desta CCT na SRTE a 30 de setembro de 2024.						
		carga horária mensal				
No arquivament o desta CCT na SRTE.	132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	220 horas	valor da hora trabalhada diária
	R\$ 2.216,08	R\$ 2.518,27	R\$ 3.021,93	R\$ 3.357,70	R\$ 3.693,47	R\$ 16,79

CLÁUSULA QUARTA - DA IMPLANTAÇÃO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM

Fica acordado pelas partes, conforme autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, que o piso da enfermagem instituído pela Lei 14.434/22 será implantado pelas empresas privadas em 03 (três) etapas, sendo que a **primeira será em 01 de outubro de 2023**, com valor referencial da remuneração global para jornada de 220 horas mensais de R\$ 4.050,00; a **segunda será em 01 de março de 2024**, com valor referencial da remuneração para jornada de 220 horas mensais de R\$ 4.400,00; e a **terceira será em 01 de outubro de 2024**, com valor referencial da remuneração para jornada de 220 horas mensais de R\$ 4.750,00.

4.1. A cada parcela, com início em 01/10/2023, as empresas privadas pagarão, **em rubrica própria de caráter remuneratório**, a diferença remuneratória resultante do piso

salarial nacional, que será apurada mediante a diferença entre o valor previsto no *caput* (R\$ 4.050,00 em 01/10/2023, R\$ 4.400,00 em 01/03/2024 e R\$ 4.750,00 em 01/10/2024), proporcionalmente a cada jornada mensal de trabalho, e o valor pago a título de remuneração global no mês imediatamente anterior.

4.2. Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto no *caput* de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração global mínima será o valor previsto no *caput* proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada.

Exemplos:

1. Para jornada de **220 horas** a partir de **01/10/2023**, a remuneração global mínima será de **R\$ 4.050,00**;
2. Para jornada de **220 horas** a partir de **01/03/2024**, a remuneração global mínima será de **R\$ 4.400,00**
3. Para jornada de **220 horas** a partir de **01/10/2024**, a remuneração global mínima será de **R\$ 4.750,00**;
4. Para jornada de **180 horas** a partir de **01/10/2023**, a remuneração mínima será de **R\$ 3.313,64**;
5. Para jornada de **180 horas** a partir de **01/03/2024**, a remuneração mínima será de **R\$ 3.600,00**;
6. Para jornada de **180 horas** a partir de **01/10/2024**, a remuneração mínima será de **R\$ 3.886,36**;
7. Para jornada de **132 horas** a partir de **01/10/2023**, a remuneração mínima será de **R\$ 2.430,00**;
8. Para jornada de **132 horas** a partir de **01/03/2024**, a remuneração mínima será de **R\$ 2.640,00**;
9. Para jornada de **132 horas** a partir de **01/10/2024**, a remuneração mínima será de **R\$ 2.850,00**.

4.3. Para fins de instituição do piso da enfermagem, os valores do piso para cada jornada serão da remuneração global de cada empregado, nunca o salário base.

4.4. As Instituições filantrópicas, organizações sociais, entidades privadas sem fins lucrativos com Certificação de Entidade Beneficente e as Instituições privadas e do terceiro setor que atendam 60% ou mais dos pacientes do Sistema Único de Saúde estão excluídos da implantação do piso nos moldes desta cláusula, devendo seguir a implantação do piso somente na hipótese e no limite dos recursos recebidos pelos repasses da União, conforme Portaria GM/MS n.º 1.135 de 16 de agosto de 2023, e outras que a complementarem ou substituïrem nesta temática, nos limites do quanto disponibilizado, a serem pagos a título de "assistência financeira complementar". Não efetuado o repasse pelo Ente Público, as Instituições sem fins lucrativos estarão dispensadas de efetuar o pagamento do piso da enfermagem previsto na Lei n.º 14.434/2022.

4.5. Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo STF na ADI 7.222/DF, que as condições existentes neste instrumento, principalmente com relação a implantação do piso de forma proporcional e adotando como base a remuneração global do

empregado, predomina sob o legislado, passando os itens aqui ajustado vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

4.6. Conceitos introdutórios: Para fins desta norma, acorda-se os seguintes conceitos para salário e remuneração:

a) Salário: também sinônimo de salário base, é a contraprestação salarial principal fixa, excluindo-se outras parcelas remuneratórias que a ela podem se somar (adicionais, prêmio, gratificações e etc.).

b) Remuneração: é o gênero amplo que compõe todos os valores recebidos pelo empregado como contraprestação pelo serviço prestado (art. 457, da CLT), abarcando tanto o salário base (parcela principal e fixo), quanto os adicionais, comissões, gorjetas, prêmios e gratificações (legais e convencionais). A remuneração, portanto, é composta pelo salário-base + comissões + gratificações habituais + DSR + domingos e feriados + adicionais + prêmios + gorjetas (entre outros).

4.7. As partes acordam, para fins desta norma, que o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base, quanto as seguintes verbas remuneratórias:

- a) Abonos;**
- b) Comissões;**
- c) DSR;**
- d) Feriados e Domingos;**
- e) Gratificações em Geral (legais e convencionais);**
- f) Gorjetas;**
- g) PLR;**
- h) Prêmios;**

4.8. As partes acordam, para fins desta norma, que embora o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, não deve ser considerado, para fins de implantação do piso salarial, as seguintes verbas remuneratórias:

- a) Adicional Noturno;**
- b) Adicional de Periculosidade;**
- c) Adicional de Insalubridade;**

- d) Horas Extras;
- e) 13º salário;
- f) Auxílio creche;
- g) Vale Transporte;
- h) Salário Família;
- i) Ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte;
- j) Auxílios para compra de equipamentos pessoais ou uniformes e jalecos

4.9. A implantação do piso da enfermagem nos moldes constantes nesta cláusula são objeto de livre negociação entre as partes e é fruto de mútuas concessões, de modo que a anulação de quaisquer destas cláusulas leva automaticamente a anulação de toda a norma coletiva.

4.10. Na eventualidade do STF, durante a vigência desta norma, proferir nova decisão meritória ou liminar na ADI 7.222/DF, estabelecendo ou esclarecendo que o valor do piso da enfermagem fixado na Lei 14.434/22 abrange algumas das parcelas inseridas na cláusula 5.8 (adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, horas extras, 13º salário, auxílio creche, vale transporte, salário família) esta decisão deve se sobrepor ou negociado nesta cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

As partes convenientes ajustam que a partir do no arquivamento desta CCT na SRTE a recomposição salarial de **3% (três por cento)**, a ser aplicada sobre o salário vigente na competência de março de 2023, deduzindo-se todos os reajustes ou antecipações salariais concedidas e pagas pelo empregador de abril de 2023 a setembro de 2023.

5.1. O reajuste salarial negociado no *caput*, por compor a remuneração do empregado, será considerado para apurar a diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional a ser paga de forma fracionada, tal como descrito na cláusula 4ª deste instrumento.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - 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.

6.1. 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 SÉTIMA - 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.
- j) Dedução de valores previstos nesta norma coletiva

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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 bruto 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”).

7.4. 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.

7.5. Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material de uso profissional, como materiais necessários para a sua atividade, 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”.

7.6. 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 e oriundas de convênios firmados entre o funcionário e com a anuência da empresa e do sindicato laboral, (SINDENFERMEIROS); nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

7.7. 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.

7.8. Fica estabelecido que o limite de endividamento do colaborador que usufrua dos convênios ou benefícios firmados pela entidade profissional, patronal e seu empregador será de 30% (trinta por cento) do seu salário líquido, sendo percentual acima deste valor, o empregado assume diretamente ao empregador um compromisso sobre o restante da dívida existente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal, sem o acréscimo de outras verbas de natureza salarial, percebidos pelo empregado, quando existir e exceto para as jornadas com compensação de horas, caso em que se não dilatada a jornada máxima semanal será devido apenas o respectivo adicional (Artigo 59-B da CLT).

8.1. O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização do salário hora do mês dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo

qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial que não seja o salário base.

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, ou como previsto no artigo 611-A, II da CLT sejam compensadas em banco de horas, no período máximo de 12 (doze) meses.

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

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

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

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

9.1. Os empregados que trabalharem em jornada que compreenda labor em horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre o salário base, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial, multiplicado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas no período das 22h00 às 05h00, não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas. Os empregados que trabalharem em jornada com horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas.

9.2. Para aqueles que trabalham em qualquer jornada compreendida no período das 19h00 às 07h00, incluindo a jornada 12x60, o adicional noturno e a hora ficta estarão compreendidas exclusivamente no período compreendido entre 22:00 e 05:00, não havendo extensão para além das 05:00.

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

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) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

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

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

10.5. O adicional de insalubridade em grau máximo será devido para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar** e que tenham contato **permanente e contínuo** com paciente tratado 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 contagiosas ensejará direito a insalubridade em grau médio.

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

10.7. 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

11.1. 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.

11.2. 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.

11.3. 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 SEGUNDA - 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.

12.1. 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 TERCEIRA - 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.

13.1. 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.

13.2. Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados opção de participação em plano de saúde, conforme previsto na Clausula Decima Oitava - Plano de Saúde.

13.3. 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.

13.4. Este benefício será feito, exclusivamente, com internação hospitalar em enfermaria e o atendimento médico previsto nesta clausula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa

13.5. 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;

13.6. 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.

13.7. O atendimento médico previsto nesta clausula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas podem optar em substituir a obrigação constante da **item 12ª, 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).**

14.1. 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.

14.2. 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.

14.3. 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.

14.4. Os empregados incluídos no plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 90 (noventa) 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.

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

14.6. 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.

14.7. 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.

14.8. 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.

14.9. Para exercer o direito previsto nos itens 14.7 e 14.8, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

14.10. Em conformidade com o previsto nos itens 14.7 e 14.8, 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 QUINTA – 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 SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir do registro desta Convenção na SRTE, 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\$ 274,04**; e em **01 de outubro de 2024** o valor de **R\$ 280,89** por filho com até 18 (dezoito) meses de idade, a um dos seus genitores que esteja trabalhando.

16.1. 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 SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar no prazo de até 30 (trinta) dias a partir do registro desta na SRTE-ES, 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).

17.1. 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

18.1. 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.

18.2. 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.

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, que serão aplicados cumulativamente:

- a) Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e
- c) vinte por cento do número de trabalhadores, 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 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:

- a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;
- b) 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 0,5% (meio por cento) de sua remuneração, 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, nos casos de contratos assinados em até 01 (um) ano.

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 serão acrescidos 3 (três) dias por ano 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APROVEITAMENTO INTERNO

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

22.1. 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, a CARGO DA PROMOÇÃO.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

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

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

23.2. 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, em até 02 (duas) horas diárias inclusive dos estabelecidos nesta e nas demais cláusulas desta Convenção, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas.

23.3. 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

24.1. Demais 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 QUINTA - BANCO DE HORAS

O empregador poderá praticar o banco de horas, previsto no Artigo 611-A da CLT e Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas de **12 (doze) meses**.

25.1. 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 do salário base na data da rescisão.

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

25.3. Não será admitido lançamento no banco de horas de créditos decorrentes de trabalho em dobra de plantões na escala 12 x 60.

25.3.1. A proibição de dobra de plantão nas escalas especiais não será aplicável aos casos definidos nesta cláusula quando houver justificativa fundada em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como, mas não limitados a (i) greves, (ii) paralisação de trânsito, (III) eventos da natureza que gere dificuldades coletivas de locomoção, (iv) falta não justificada do plantonista, (v) endemias e pandemias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

26.1. 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.

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

26.3. Eventual concessão de troca de plantão pelo empregador, não implicará em nulidade do regime 12x36 ou jornadas especiais, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 12, 13 e 14 de fevereiro de 2024 (carnaval).
- c) Dia 31 de dezembro;
- d) 30/05/2024 (Corpus Christi);

27.1. 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.

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

27.3. É facultado a empresa antecipar feriados não religiosos, notificando o empregado, por meio escrito ou eletrônico, inclusive via WhatsApp, no prazo de 48 horas, indicando quais seriam esses feriados, podendo ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas.

27.3.1. A antecipação dos feriados religiosos dependerá de concordância, por escrito, mediante acordo individual, por parte do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

28.1. A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 2 (duas) horas, a critério do empregador.

29.1. 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.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

De acordo com a lei 605/49, será assegurado a todo empregado, exceto para as jornadas especiais de compensação (como a 12x60), um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

30.1. O período trabalhado em domingos, e feriados, quando não compensados por outro dia de repouso dentro do prazo de até 15 (quinze) dias, será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensado em regime de banco de horas.

30.2. Nos casos daqueles que laboram em jornadas especiais 12x60 hs, o descanso semanal remunerado (domingo) e descanso em feriados, não são remunerados com o adicional de 100% e nem em dobro, uma vez que estes já estão abrangidos pela remuneração mensal contratada contida na escala especial, em conformidade no parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

30.3. 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 sexto da lei 605.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

31.1. 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.

31.2. 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.

31.3. 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.

31.4. Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

33.1. 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.

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

34.1.1. 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 das 07:00 às 19:00 as complementações poderão se realizar no horário das 19:00 às 07:00, desde que observado o descanso interjornada mínimo de 11 horas.**

34.1.2. 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.

34.1.3. 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.

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

34.1.5. 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.

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

35.2. 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

36.1. 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.

36.2. 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

38.2. 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.

38.3. 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.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Assembleia 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.

39.1. 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.

39.2. 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 2023, JANEIRO, FEVEREIRO e MARÇO de 2024, em consonância com a deliberação da Assembleia realizada no dia 10 de agosto de 2023 (quinta-feira), por meio do aplicativo google Meet.

40.1. 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.

40.1.1. A oposição realizada pelo empregado, ou por aqueles que forem admitidos após a assinatura desta convenção, valerá para todos os meses subsequentes, sem necessidade de apresentar nova oposição.

40.2. Os valores descontados serão depositados pelas empresas na conta do Sindienfermeiros na Caixa Económica 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.

40.3. 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 benéficos concedidos pela entidade.

40.4. 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tendo em vista o julgamento do ARE 1018459, com direito de impor contribuições, consagrado no art. 513, e, da Consolidação das Leis do Trabalho, não depende nem exige a filiação ao quadro associativo da entidade sindical, mas apenas a vinculação a uma determinada categoria e conforme aprovado em Assembleia realizada pelo Sindicato Patronal, em compensação às condições operacionais ajustadas nesta convenção e como retribuição à assistência especializada e representativa, demais providências e recursos despendidos pelo sindicato patronal, tanto na preparação prévia, quanto no decorrer das negociações coletivas anuais, o Sindhes deverá cobrar das empresas não filiadas, conforme tabela abaixo, aprovada pela sua assembleia, 30 dias após o registro desta CCT:

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA		
Faixa	Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial – R\$	Valor da Parcela
1ª	De R\$ 0,01 a R\$ 25.526,10	R\$ 400,00
2ª	De R\$ 25.526,11 a R\$ 51.052,20	R\$ 500,00
3ª	De R\$ 51.052,21 a R\$ 510.522,00	R\$ 600,00
4ª	De R\$ 510.522,01 a R\$ 51.052.200,00	R\$ 1.000,00
5ª	De R\$ 51.052.200,01 a R\$ 272.278.400	R\$ 3.000,00
6ª	De R\$ 272.278.400,01 em Diante.	R\$ 5.000,00

41.1. Fica assegurado as empresas, a qualquer tempo, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já pagos ou vencidos, o direito de opor-se, mediante envio de termo de oposição ao e-mail sindhes@sindhes.org.br.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

42.1. 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA – PENALIDADES

Estabelece-se, desde já, multa no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, reversível um 1/3 para cada sindicato e um 1/3 para o trabalhador efetivamente prejudicado, no descumprimento de quaisquer item ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aditivos.

46.1. O valor estipulado nesta cláusula refere-se por cláusula descumprida a cada empregado e somente poderá ser exigível após prévia e formal notificação de mora a ser proposta pela parte prejudicada, inclusive por e-mail ao responsável pelo cumprimento da obrigação, em prazo não inferior a 10 (dez) dias.

46.2. Fica estabelecido dentro princípio da boa-fé que norteia as relações entre as entidades sindicais signatárias que havendo dúvidas ou interpretação controversa em referência a redação, as entidades pelas suas comissões de negociação deliberarão visando a solução.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA CONDICIONAL DA NORMA COLETIVA

Os itens constantes nesta proposta de Convenção Coletiva de Trabalho foram entabulados após reuniões com **concessões recíprocas entre a categoria profissional e a categoria econômica** e refletem o esforço final de acomodação dos seus interesses e o anseio de encontrar um equilíbrio jurídico financeiro após a implantação da lei do piso da enfermagem (Lei 14.434/22), conforme autorizado na 2ª decisão liminar na ADI 7.222/DF. Portanto, essas condições devem ser consideradas em seu conjunto e regulam as relações de trabalho, no âmbito da sua representatividade. Nesse sentido, e com fulcro na **teoria do conglobamento**, a eventual exclusão ou anulação judicial de qualquer cláusula ou item previsto nesta norma coletiva poderá trazer desequilíbrio na relação "trabalho / capital" e, conseqüentemente, invalidar todo o conjunto normativo deste instrumento coletivo de trabalho, acordando-se que eventual nulidade de qualquer cláusula ou item deste instrumento anulará toda a norma coletiva.

48.1. Considerando que esta contraproposta tem como objetivo equilibrar o mercado de trabalho em virtude do piso da enfermagem instituído pela Lei 14.434/22, conforme autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, sendo o objetivo mitigar demissões ou extinção de escalas especiais de trabalho, é feita esta proposta com escalonamento do piso e alteração de direitos assegurados na norma anterior.

48.2. O SINDHES informa, ainda, que as demandas aqui tratadas serão notificadas aos entes reguladores, tais como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, para que os fatos aqui tratados sejam de conhecimento público. No mais, a presente proposta deve ser considerada apenas em sua integralidade, como forma de equilibrar o mercado mediante concessões recíprocas, sendo as concessões do patronal aqui contidas válidas apenas para o caso desta proposta ser integralmente aceita, em observância a Teoria do Conglobamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DATA COMEMORATIVA

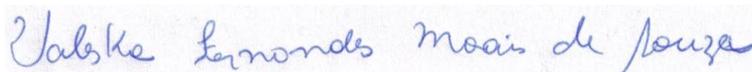
Fica instituída o dia **12 de maio** como data comemorativa ao dia do enfermeiro, devendo as empresas divulgarem esta data e promover a realização de eventos técnicos, científicos ou sociocultural, que venham valorizar o profissional quanto ao seu trabalho realizado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VIDEOMONITORAMENTO

As empresas que adotarem videomonitoramento 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 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 15/06/2023 - SINDHES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE 18/10/2023 - SINDIENFERMEIROS

[Anexo \(PDF\)](#)