CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027 – SINDIENFERMEIROS

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:
DATA DE REGISTRO NO MTE:
NÚMERO DO PROCESSO:
DATA DO PROTOCOLO

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPÍRITO 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 ESPÍRITO 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 2026 a 30 de setembro de 2027 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, 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 ADMISSIONAIS
A partir de **01/12/2026**, as empresas aceitam adotar, como piso salarial admissional, a quantia de **R$ 3.693,47** (três mil, seiscentos e noventa e três reais e quarenta e sete centavos), para uma jornada de **210 horas mensais.**

§ 1º - Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) menores que 210 horas mensais, deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora [(Valor do piso salarial ÷ 210 horas) x carga horária mensal de trabalho].

§ 2º - Portanto, os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho menores que 210 horas mensais, serão estabelecidos proporcionalmente, considerando o valor mínimo de **R$ 17,59** (dezessete reais e cinquenta e nove centavos) por hora contratada.

QUADRO RESUMO:

01/12/2026 a 30/09/2027	132 horas	150 horas	180 horas	200 horas	210 horas	valor da hora trabalhada diária
	R$ 2.321,88	R$ 2.638,50	R$ 3.166,20	R$ 3.518,00	R$ 3.693,47	R$ 17,59

CLÁUSULA QUARTA – MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM NO PERÍODO DE 01/10/2026 A 30/11/2026

Fica acordado pelas partes, conforme decisão proferida pelo STF na ADI 7222/DF, a manutenção do pagamento de complemento da diferença remuneratória resultante do piso salarial (Lei 14.434/22), em rubrica própria de **caráter remuneratório.**

§ 1º - Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial no período **de 01/10/2026 a 30/11/2026**, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto na Lei 14.434/22 (R$ 4.750,00 para 220 horas) de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração global mínima será proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada, conforme exemplos abaixo:

1. Para jornada de 220 horas, a remuneração global mínima será de R$ 4.750,00;
2. Para jornada de 180 horas (12x60 com até 3 complementações), a remuneração global mínima será de R$ 3.886,36;
3. Para jornada de 132 horas (12x60 sem complementação), a remuneração global mínima será de R$ 2.850,00.

§ 2º - 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. No período de 01/10/2026 a 30/11/2026, as empresas manterão a forma de remuneração nos mesmos moldes do pagamento realizado na folha da competência do mês de setembro de 2026.

§ 3º - A rubrica da diferença do piso da enfermagem previsto nesta cláusula não incorpora ao contrato de trabalho, podendo ser retirada ao término desta norma.

§ 4º - 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 do Fundo Nacional de Saúde em vigor, nos limites do quanto disponibilizado, a serem pagos a título de "assistência financeira complementar". Não efetuado o repasse pelo Ente Público, as Instituições citadas estarão dispensadas de efetuar o pagamento do piso da enfermagem previsto na Lei nº 14.434/2022.

§ 5º - 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.

§ 6º - Caso em algum mês o empregado receba, proporcionalmente à sua jornada, valor de remuneração global acima das quantias definidas na lei 14.434/22 (R$ 4.750,00 para 2 220 horas), nenhum valor será devido a título de complemento no referido mês.

§ 7º - Em caso de faltas injustificadas, o valor do complemento será proporcionalmente pago aos dias efetivamente trabalhados.

§ 8º - A manutenção 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.

§ 9º - Na eventualidade de ser proferida decisão pelo STF entendendo pela inconstitucionalidade da lei 14.424/22, o valor do abono para implantação do piso poderá ser alterado ou excluído pelas empresas, eis que não incorpora ao contrato de trabalho, a depender da nova realidade.

CLÁUSULA QUINTA – ALTERAÇÃO DO DIVISOR DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO DA LEI DA ENFERMAGEM NO PERÍODO DE 01/12/2026 EM DIANTE

A partir de **01/12/2026**, em virtude das alterações promovidas pela Emenda Constitucional 141/2026, fica acordado pelas partes que o valor da diferença remuneratória resultante do piso salarial será apurado mediante a diferença entre os valores do piso previsto na Lei 14.434/22 (R$ 4.750,00 para uma jornada de 210h), proporcionalmente à jornada mensal de trabalho desempenhada, e o valor pago a título de remuneração global no mês de competência.

§ 1º - Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial de **01/12/2026 em diante**, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto na Lei 14.434/22 (R$ 4.750,00 para uma jornada de 210h), de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração global mínima será proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada, conforme exemplos abaixo:

1. Para jornada de 210 horas, a remuneração global mínima será de R$ 4.750,00;
2. Para jornada de 180 horas (12x60 com até 3 complementações), a remuneração global mínima será de R$ 4.071,43;
3. Para jornada de 132 horas (12x60 sem complementação), a remuneração global mínima será de R$ 2.985,71.

§ 2º - 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. A partir de 01/12/2026, insere-se no conceito de remuneração global, para fins dessa norma, todas as parcelas de natureza salarial, com exceção do adicional noturno e das horas extras.

§ 3º - A rubrica da diferença do piso da enfermagem previsto nesta cláusula não incorpora ao contrato de trabalho, podendo ser retirada ao término desta norma.

§ 4º - 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 do Fundo Nacional de Saúde em vigor, nos limites do quanto disponibilizado, a serem pagos a título de "assistência financeira complementar". Não efetuado o repasse pelo Ente Público, as Instituições citadas estarão dispensadas de efetuar o pagamento do piso da enfermagem previsto na Lei nº 14.434/2022.

§ 5º - 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.

§ 6º - Caso em algum mês o empregado receba, proporcionalmente à sua jornada, valor de remuneração global acima das quantias definidas na lei 14.434/22 (R$ 4.750,00 para 210 horas), nenhum valor será devido a título de complemento no referido mês.

§ 7º - Em caso de faltas injustificadas, o valor do complemento será proporcionalmente pago aos dias efetivamente trabalhados.

§ 8º - A manutenção 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.

§ 9º - Na eventualidade de ser proferida decisão pelo STF entendendo pela inconstitucionalidade da lei 14.424/22, o valor do abono para implantação do piso poderá ser alterado ou excluído pelas empresas, eis que não incorpora ao contrato de trabalho, a depender da nova realidade.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS
Aos empregados que em 01/12/2026 receberam salário base, proporcional à jornada laborada, acima do salário base (R$ 4.750,00 para 210 horas), ou seja, razão hora de R$ 22,62 (vinte e dois reais e sessenta e dois centavos) fica concedido, na data de **01/01/2027**, uma recomposição salarial de **3,75%** (três vírgula setenta e cinco por cento), a ser aplicada sob o valor do salário recebido em 01/12/2026.

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO
As empresas concederão, nos meses de janeiro/2027, maio/2027, agosto/2027, aos enfermeiros admitidos até 30/09/2025, desde que estejam com o contrato de trabalho ativo nas datas dos pagamentos, um abono indenizatório no valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais), em cada mês.

§ 1º - Os enfermeiros admitidos entre 01/10/2025 e 30/09/2026, receberão o abono previsto no *caput* proporcionalmente a quantidade de meses trabalhados, sendo devido a fração de 1/12 para cada mês.

§ 2º - Esse abono não integrará a remuneração do empregado para qualquer fim, tendo natureza indenizatória, com fundamento no § 2º, do art. 457 e no art. 611-A, ambos da CLT, em que prepondera o negociado sobre o legislado. Assim, tal verba não tem caráter remuneratório e sim indenizatório.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA – FORNECIMENTO DE RECIBO
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.

§ Único - 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 NONA – 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

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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”).

§ 4º - 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.

§ 5º - 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”.

§ 6º - 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, (SINDIENFERMEIROS), nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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 DÉCIMA – 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).

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Nas atividades insalubres e periculosas, 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - As horas extraordinárias serão realizadas desde que autorizado pelo gestor imediato, podendo ser exigidas em razão da necessidade da continuidade do trabalho, por motivo de força maior e, neste caso, poderá a jornada de trabalho normal ser estendida até a substituição do empregado por outro, sendo as horas excedentes remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) do dia útil.

§ 7º - A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza eventuais jornadas especiais de compensação existentes, inclusive a 12x60.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
A partir do registro desse instrumento normativo na SRTE, 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 de R$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais). O valor base de incidência da insalubridade será automaticamente reajustado se o salário mínimo ficar superior ao previsto neste instrumento.

§ 1º - 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.

§ 2º - O laudo elaborado para risco biológico, em razão da sua especificidade, deverá ser realizado exclusivamente por Médico do Trabalho.

§ 3º - A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

§ 4º - O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, e nele já incluído os repousos.

§ 5º - 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.
§ 6º - 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.

§ 7º - 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 TERCEIRA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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 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.

§ 1º - Os novos empregados admitidos somente terão direito ao benefício do leito hospitalar após 180 dias da admissão, não tendo direito ao atendimento mesmo em situações de urgência e emergência antes desse prazo.

§ 2º - 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.

§ 3º - Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados opção de participação em plano de saúde, conforme previsto na Cláusula Plano de Saúde.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - O atendimento médico previsto nesta clausula 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 na cláusula **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 a empresa com uma ajuda de custo (subsídio) sobre o valor fixo da mensalidade do titular, **no percentual mínimo de 45% (quarenta e cinco por cento).**

§ 1º - Os novos empregados admitidos somente terão direito ao benefício do plano de saúde após 180 dias da data da admissão, não tendo direito ao atendimento mesmo em situações de urgência e emergência antes desse prazo.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

§ 10º - Para exercer o direito previsto nos §§ 8º e 9º, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

§ 11º - Em conformidade com o previsto nos §§ 8º e 9º, 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 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$ 350,00** por filho com até 18 (dezoito) meses de idade, a um dos seus genitores que esteja trabalhando

§ 1º - 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.

§ 2º - O benefício previsto nessa cláusula desobriga as empresas a terem local próprio de guarda e assistência de filhos na forma do artigo 5º, § único da Lei 14.457/22.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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$ 10.500,00
b) Morte acidental	R$ 21.000,00
c) Invalidez permanente decorrente de acidente.....	R$ 10.500,00
d) Invalidez funcional permanente total por doença	R$ 10.500,00
e) Auxílio funeral	R$ 3.000,00

§ Único - 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 NONA – ABONO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA
Fica instituída abono 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.

§ 1º - Estão desobrigadas em pagar o abono indicada no caput desta cláusula, todas as empresas que concedem remuneração diferenciada aos enfermeiros que exerçam cargo de gerência/chefia.

§ 2º - 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 VIGÉSSIMA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

§ 4º - 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.
§ 5º - Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

§ 10º - 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.

§ 11º - Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 SEGUNDA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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.

§ 10º - 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.

§ 11º - 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.

§ 12º - 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.

§ 13º - 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.

§ 14º - 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 TERCEIRA – 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.

§ Único - 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. Caso o empregado não seja aprovado neste período de experiência, a empresa pode retorná-lo ao cargo anterior, com o retorno do salário do cargo anterior a promoção, sem que isso signifique redução salarial

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO
As empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

§ 1º - 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 220h (para o período de 10/10/26 a 30/11/26) ou 210h (para o período de 01/12/26 em diante) mensais.

§ 2º - 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, tanto aos diaristas, quanto aos empregados na escala especial 12x60, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas em banco de horas.

§ 3º - Mesmo nas atividades insalubres e periculosas, 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 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 220h (para o período de 10/10/26 a 30/11/26) e 210h (para o período de 01/12/26 em diante) mensais, a carga horária mensal de trabalho, alterando proporcionalmente o salário contratado.

§ 1º - Demais acordos de alteração de carga horária mensal de trabalho que implique em redução salarial deverão ser firmados com a anuência do sindicato.

§ 2º - Fica autorizado, conforme o § 2º, do art. 7º, da CR/88 (instituído pela EC 141/2026) a implantação regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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**.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - Não será admitido lançamento no banco de horas de créditos decorrentes de trabalho em dobra de plantões na escala 12 x 60.

§ 4º - 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 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.

§ 1º - 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 03 (três) plantões por mês.

§ 2º - A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

§ 3º - Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, não implicará em nulidade dos regimes especiais de compensação, como o 12x60, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.
§ 4º - Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

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) 24 de dezembro;
b)08, 09 e 10 de fevereiro de 2027 (carnaval).
c) 31 de dezembro;
d) 27/05/2027 (Corpus Christi).

§ 1º - 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.

§ 2º - Estas folgas serão compensadas pelos empregados, através do Banco de Horas.

§ 3º - 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.

§ 4º - A antecipação dos feriados religiosos dependerá de concordância, por escrito, mediante acordo individual, por parte do empregado.

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.

§ Único - A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência.

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 2 (duas) horas, a critério do empregador.

§ Único - 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 PRIMEIRA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.
§ 3º - 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 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos

§ 5º - 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 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 – FUNCIONÁRIA LACTANTE E 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.
§ 3º - Para as empresas que concederem o auxílio creche, não será necessário terem local próprio de guarda e assistência de filhos na forma do artigo 5º, § único da Lei 14.457/22.

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.

§ 1º - 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.**

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro.

§ 5º - 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.

§ 6º - As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 12 horas, deverão ser remuneradas conforme previsto na CLÁUSULA ADICIONAL DE HORA EXTRA, não podendo ser compensadas conforme previsto na **CLÁUSULA BANCO DE HORAS.**

§ 7º - Eventual labor acima de 42 horas semanais em alguma semana, em virtude da realização de plantão complementar previsto no § 1º desta cláusula, não acarreta descumprimento a emenda constitucional 141/2026. Eventual labor acima de 42 horas numa semana é compensado nas semanas seguintes.

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.
§ 1º - O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas.

§ 2º - 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 SÉTIMA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 OITAVA – 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 NONA – 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.

§ 1º - O **SINDIENFERMEIROS** enviará ofício assinado pelo seu representante legal à Direção da empresa contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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 QUADRAGÉSIMA – 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 PRIMEIRA – 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, 05 (cinco) parcelas, cada uma no percentual 1,0% (um por cento), sobre o salário base, nos meses de JANEIRO/2027, MARÇO/2027, ABRIL/2027, JUNHO/2027 E JULHO/2027.

§ 1º - É resguardado ao empregado não sindicalizado o direito de oposição, que deverá ser exercido no período de 01/12/2026 a 15/12/2026. A oposição formalizada nesse período produzirá efeitos sobre todos os descontos previstos nesta cláusula, dispensada a apresentação de nova oposição nos meses seguintes.

§ 2º - A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional que laboram na Grande Vitória, região Norte e Noroeste somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 3 (três) vias e protocolada na sede do SINDIENFERMEIROS pelo próprio trabalhador, ou ainda, pelos correios.

§ 3º - O sindicato devolverá a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador devidamente protocoladas, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição.

§ 4º - Caberá ao empregado entregar uma cópia do termo de oposição contendo o protocolo do SINDIENFERMEIROS, no RH da empresa, sob pena do direito de oposição somente ser processado no mês subsequente. Caso o empregado não respeite o prazo estipulado, a empresa não será responsável pela restituição.

§ 5º - Deverá constar na carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, endereço eletrônico (e-mail), telefone de contato e o número de sua CTPS ou qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, bem como, o nome e endereço da empresa, ou entidade onde trabalha, incluindo CNPJ, endereço eletrônico (e-mail) da empresa, local, data e assinatura.

§ 6º - Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento.

§ 7º - Somente a partir do protocolo no sindicato poderá o empregador interromper os descontos da contribuição no salário do trabalhador. Não haverá direito à restituição dos valores descontados até a data da formalização da oposição.

§ 8º - Uma vez manifestado a oposição pelo empregado não associado no período estipulado no §1º desta cláusula, esta produzirá efeitos, durante a vigência da convenção, fato que só poderá ser modificado caso o trabalhador opte novamente pela manutenção dos descontos de forma prévia e formal, na forma do art. 545 e 611-B, XXVI, da CLT.

§ 9º - Os valores descontados serão repassados para o SINDIENFERMEIROS por meio de boleto, que deverá ser emitido através da página do Sindicato, no Menu Principal – Emissão de Boletos, ou diretamente pelo link https://www.c3s.com.br/c3s/empregadores/login1.php?sindicato=72#, e repassados os comprovantes de pagamento até o décimo dia subsequente ao mês do vencimento.

§ 10º - As empresas encaminharão ao sindicato para o e-mail contato@sindienfermeiros.org.br, no mesmo prazo descrito no item anterior, a lista de todos os enfermeiros ativos.

§ 11º - O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito.

§ 12º - 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, sendo responsabilidade do SINDIENFERMEIROS, enviar para a empresa lista contendo os nomes dos enfermeiros filiados. Os filiados terão direito à assistência jurídica gratuita, usufruir dos convênios e outros benéficos concedidos pela entidade.

§ 13º - 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 SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo SINDHES – Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo, não filiadas ao sindicato, ficam obrigadas ao pagamento de valor fixo, por ano, conforme Tema 935, STF, que assegurou o direito de cobrança desta Contribuição a todas as empresas da categoria representada por este Sindicato Patronal. A Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula tem como natureza o financiamento das atividades do Sindicato Patronal relativas à realização de negociações, convenções coletivas e custeio.

§ 1º - O Sindicato Patronal e/ou a Fenaess e/ou a CNSaúde realizarão a cobrança da Contribuição Assistencial conjuntamente tomando como parâmetro financeiro o Capital Social das empresas seguindo as faixas e valores conforme tabela abaixo:

FAIXA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R$)	VALOR A PAGAR
1ª	até 510.522,00	R$ 1.000,00
2ª	510.522,01 a 51.052.200,00	R$ 3.000,00
3ª	Acima de 51.052.200,01	R$ 6.000,00

§ 2º - O Sindicato Patronal, signatário do presente instrumento, assegura as empresas o direito de oposição garantido pelo Supremo Tribunal Federal. Este direito de oposição poderá ser exercido no prazo máximo de 15 (quinze), cuja contagem se inicia no primeiro dia útil após a assinatura desta Convenção Coletiva, e só poderá ser exercida cumprindo a regra do § 3°.

§ 3º - O exercício do direito de oposição será efetuado exclusivamente através de preenchimento completo de formulário eletrônico disponibilizado, estritamente no período de seu exercício, através do endereço eletrônico: https://sindhes.org.br/formulario-oposicao.

§ 4º - O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal no prazo estipulado decorrerá a incidência de multa de 2% sobre o valor devido sem qualquer desconto e juro de 1% ao mês, pro rata die.

§ 5º - O vencimento da Contribuição Assistencial Patronal será 30 dias após o registro deste instrumento na SRTE.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

§ Único - 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 QUARTA – 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 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
Estabelece-se, desde já, multa no valor de **R$ 500,00 (quinhentos reais),** reversível um ½ para o sindicato obreiro e ½ para o trabalhador efetivamente prejudicado, no descumprimento de quaisquer item ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aditivos.

§ 1º - 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 15 (quinze) dias.

§ 2º - 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 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.

§ 1º - 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 – 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 – VIGÊNCIA CONDICIONAL DA NORMA COLETIVA
Os itens constantes nesta 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, consequentemente, 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS
Objetivando estimular a conciliação e evitar sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, as partes signatárias deste Convenção Coletiva de Trabalho, visando aperfeiçoar, simplificar e agilizar respostas e soluções a eventuais dúvidas, problemas ou conflitos, resolvem estabelecer procedimentos obrigatórios prévios ao ajuizamento de ações coletivas, de modo que somente poderá ajuizar ação coletiva se houver prévia tentativa de resolução entre as partes.

§ 1º - O sindicato profissional antes de ajuizar ação de cumprimento em face de empresa associada ao SINDHES deverá, obrigatoriamente, notificar por escrito e sob protocolo a empresas o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado “comunicação de conflito”.

§ 2º - Após recebimento da comunicação de conflito, a empresa notificada terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

§ 3º - Caso o sindicato profissional não se dê por satisfeito com a resposta, deverão as partes, num prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, agendarem uma reunião presencial ou virtual, sendo facultado a empresa, caso queira e seja associada, pedir intermediação junto ao SINDHES.

§ 4º - Caso não ocorra resposta pela empresa no prazo definido no parágrafo segundo, ou não logrando êxito a mediação contida no parágrafo terceiro, será facultada ao empregado ou o Sindicato dos trabalhadores, a busca da solução do conflito junto a Justiça competente.

§ 5º - No ato do fechamento deste instrumento o SINDHES apresentará ao sindicato laboral a relação atual de seus associados, com os respectivos CNPJ.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – COMPROMISSO REVISÃO
Considerando as incertezas naturais decorrentes da emenda constitucional 141/2026 (fim da escala 6x1), ambos os sindicatos se obrigam a sentar para revisar a presente norma, comprometendo-se a fazer eventuais adequações necessárias, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis contados de eventual decisão judicial que suspenda ou reconheça a inconstitucionalidade total ou parcial da EC141/2026, bem como edição, promulgação ou revogação de portarias, decretos, instruções normativas ou leis regulamentando ou alterando a vigência e/ou os efeitos da emenda constitucional 141/2026.

§ 1º – Caso as partes não logrem êxito na revisão da norma no prazo do caput, ficam sem efeitos as alterações promovidas nas cláusulas terceira, quinta, sétima, § 1º da cláusula vigésima quarta e § 7º da cláusula trigésima quinta que alteraram o divisor da jornada mensal para 210 horas, retornando ao divisor de 220 horas mensais, bem como será suspensa a obrigação de dois descansos semanais remunerados.

§ 2º - As demais cláusulas que não são suspensas em decorrência de alteração legal ou judicial da EC141/2026 permanecem em vigência até a nova data base.

gov.br
Documento assinado digitalmente
ANDRE CARVALHO PINTO
Data: 18/11/2026 21:38:54-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

ANDRÉ CARVALHO PINTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES - ES

birdID
Documento assinado digitalmente por:
MANOEL GONCALVES CARNEIRO NETTO
687.020.947-20
18/11/26 às 20:36:57 (UTC-3)

MANOEL GONÇALVES CARNEIRO NETTO
SUPERINTENDENTE
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES - ES

gov.br
Documento assinado digitalmente
GUSTAVO MIGUEZ COSTA
Data: 18/11/2026 18:22:17-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

GUSTAVO MIGUEZ COSTA
OABES 18997

gov.br
Documento assinado digitalmente
VALESKA FERNANDES MORAIS DE SOUZA
Data: 19/11/2026 00:29:15-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

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

gov.br
Documento assinado digitalmente
PALOMA SOUZA SANTOS
Data: 19/11/2026 08:16:11-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

PALOMA SOUZA SANTOS
OABES 31013