

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011412/2021
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 08/03/2021 ÀS 16:58

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

E

SIND TRAB EM HOSP C M E O L A C P B S F P NO E E SANTO, CNPJ n. 36.046.910/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO PEREIRA e por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE HENRIQUE MOREIRA;

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 fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas e Patológicas. Exceto a categoria dos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem**, 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, Ibirapu/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 Pisos Salariais, os seguintes valores:
Para o empregado contratado para trabalhar em jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais:

	220 horas trabalhadas	220 horas trabalhadas
CARGO	Na homologação desta CCT na SRTE	01/02/2022
Eletricista, Tec. Laboratório, Tec. Reabilitação, Faturista, Técnico de farmácia e assistente técnico de recursos humanos.	1.425,00	1.488,00
Auxiliar de consultório médico, Auxiliar de Consultório Odontológico, Atendente de Consultório Odontológico, Auxiliar de saúde bucal, Auxiliar de Laboratório, Ascensorista, Almojarife, Cozinheira e Cuidador.	1.335,00	1.394,00
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de escritório, Telefonista, Auxiliar de manutenção, Auxiliar de faturamento, Secretária de Clínica e Recepcionista,	1.211,00	1.264,00
Copeira, auxiliar de serviços gerais, serventes, office boy e demais funções.	1.153,00	1.204,00

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].

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

As partes convenientes ajustam que na homologação desta CCT na SRTE, as empresas concederão reajustes salariais, no percentual total de **8,82% (oito virgula oitenta e dois**

por cento), com incidência do reajuste sobre o salário da competência **fevereiro 2020**, divididos em **duas etapas**, da seguinte forma:

4.1. As empresas concederão um reajuste salarial de **4,41% (quatro ponto quarenta e um por cento)** a ser pago na folha do mês subsequente a homologação desta CCT na SRTE, com incidência do reajuste sobre o salário da competência **fevereiro 2020**, deduzidos todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de fevereiro de 2020 a janeiro de 2021.

4.1.1. O reajuste devido aos funcionários admitidos no período compreendido entre 01 de fevereiro de 2020 a 31 de janeiro de 2021, será equivalente ao percentual de 0,3675% por cada mês trabalhado nesse período e, para o período compreendido entre 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022 o reajuste será equivalente a 0,3675% por cada mês trabalhado nesse período.

4.2. As empresas concederão um reajuste salarial em **01 de fevereiro de 2022** de **4,41% (quatro ponto quarenta e um por cento)** a ser pago na folha do mês a ser pago na folha do mês subsequente a homologação desta CCT na SRTE, com incidência do reajuste sobre o salário da competência **fevereiro de 2020**, deduzidos todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de fevereiro de 2021 a janeiro de 2022.

4.2.1. EXEMPLO 1: Para fins de apuração do reajuste a ser concedido no ano de 2021, adota-se como exemplo um empregado cujo salário em fevereiro de 2020 foi de R\$ 1.110,00, cujo reajuste no ano de 2021 será de 4,41% incidente sobre o salário de fevereiro de 2020, ou seja, R\$ 1.110,00, passando esse empregado a receber R\$ 1.158,95.

4.2.2. EXEMPLO 2: Para fins de apuração do reajuste a ser concedido em 01 de fevereiro de 2022, será aplicado o reajuste de 4,41% incidente sobre o mesmo salário recebido em fevereiro de 2020, ou seja, R\$ 1.110,00, gerando um acréscimo de R\$ 48,95 (quarenta e oito reais e noventa e cinco centavos), que será acrescido ao salário vigente antes deste reajuste, ou seja, R\$ 1.158,95, passando esse empregado a receber após 01 de fevereiro de 2022 a quantia de R\$ 1.207,90.

4.2.3. O reajuste devido aos funcionários admitidos no período compreendido entre 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022, será equivalente ao percentual de 0,3675% por cada mês trabalhado nesse período e, para o período compreendido entre 01 de fevereiro de 2021 a 31 de janeiro de 2022 o reajuste será equivalente a 0,3675% por cada mês trabalhado nesse período, incidente sobre o salário vigente em fevereiro de 2020.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados:

a) Demonstrativos salariais (contracheques), contendo inclusive o valor do recolhimento do FGTS, em até 24 (vinte e quatro) horas após a data do efetivo pagamento:



b) Recibo de qualquer outro ato pertinente ao contrato de trabalho.

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

O Empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Seguro de vida ou previdência privada;
- f) Empréstimos bancários;
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.
- j. Dedução de valores previstos nesta norma coletiva.

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

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

6.3. O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total 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").



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

6.5. Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material 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”.

6.6. O Empregador deverá repassar em favor da instituição financeira, os empréstimos bancários referidos na letra “f” desta cláusula, decorrentes das obrigações de responsabilidade do empregado e oriundas de convênios firmados entre o funcionário e com a anuência da empresa e do sindicato laboral, (SINTRASADES); nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

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

6.8. 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

Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 de **R\$ 1.150,00 (um mil e cento e cinquenta reais) no primeiro ano (01 de fevereiro de 2021), R\$ 1.173,00 (um mil e cento e setenta e três reais) no segundo ano (01 de janeiro de 2022) e R\$ 1.195,00 (um mil cento e noventa e cinco reais) no terceiro ano (01 de janeiro de 2023).**

7.1. A caracterização e a classificação da insalubridade, far-se-á as normas do Ministério da Economia.

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



7.3. 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.

7.4. 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.

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 de 22h00 as 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 de 19h00 as 07h00, incluindo as jornadas 10x36 ou 11x36, o adicional noturno e a hora ficta estarão compreendidas exclusivamente no período compreendido entre 22:00 as 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.


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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

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



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

10.3. Este adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE INFORMAÇÃO DO TRABALHADOR


As empresas abrangidas por esta norma coletiva se comprometem implementar ações que promovam a sedimentação de uma cultura prevencionista, por parte das empresas e trabalhadores, no intuito de promover **redução** do índice de acidentes de trabalho e prestar **informações** sobre direitos e obrigações que envolvam assuntos com maior índice de recorrência na Justiça do Trabalho[1], relacionados ao setor de saúde, cujo conteúdo será previamente aprovado em conjunto pelos sindicatos patronal e profissional e disponibilizados em uma plataforma de ensino a distância. As partes declaram que o objetivo do programa a que se refere este item é prestar **INFORMAÇÃO PARA MITIGAR A JUDICIALIZAÇÃO**.

11.1. As ações a que se refere este item será efetivada pelas empresas mediante **disponibilização a todos os seus empregados e empregador** de palestras informativas a serem disponibilizada em plataforma digital (EAD), cujo conteúdo tenha sido previamente avaliado e autorizado por ambos os sindicatos, profissional e patronal, sendo obrigatório que cada empresa disponibilize a todos os seus empregados com contrato ativo e vinculado ao sindicato profissional o mínimo de 01 (uma) palestra por semestre durante a vigência desta norma coletiva.

11.2. Os eventos de informações ao trabalhador a que se refere este item serão contratados pela empresa, por empregado e por palestra, junto ao pacote de palestras informativas oferecidos pela Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo, CNPJ n.º 32.478.323/0001-81, com sede na Av. Paulino Muller, n.º 161, Ed. Laisa, sala 201, Ilha de Santa Maria, Vitória/ES, CEP: 29.051-035, a quem caberá emitir nota fiscal e realizar a gestão da elaboração das palestras e da plataforma digital, valor equivalente ao fixado na tabela indicada no **item 11.2.1.**, a ser quitada quando solicitar o link de liberação por palestra.

11.2.1. Tabela de custos, considerando valor por palestra e por empregado.

Número de funcionário por CNPJ.	No primeiro ano da CCT valor por empregado.	No segundo ano da CCT valor por empregado.
1 a 20	R\$ 50,00 ano por empregado	R\$ 50,00 ano por empregado
21 a 50	R\$ 75,00 ano por empregado	R\$ 75,00 ano por empregado
51 a 100	R\$ 100,00 ano por empregado	R\$ 125,00 ano por empregado
Acima de 101	R\$ 150,00 ano por empregado	R\$ 200,00 ano por empregado



11.2.2. Para fins de execução das palestras as empresas deverão previamente quitar o valor indicado no **item 11.2.1.** mediante solicitação através do e-mail treinamento@ahces.org.br, para que receba link de cadastro, pela própria empresa, na plataforma dos empregados e empregadores que terão acesso ao conteúdo das palestras informativas, serão pagos a quantidade de link solicitado para cada empregado de forma a vista, e assim liberados os links para realização das palestras, podendo as empresas a partir do início das atividades programar o número de funcionário diariamente, mensalmente, e assim por diante.

11.3. As empresas poderão utilizar conteúdos diversos daqueles oferecidos pela Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo, inclusive por plataforma diversa, desde que previamente e formalmente validados em conjunto pelo Sindicato patronal e profissional, ressalvando-se que em hipótese alguma as palestras, cujo conteúdo é meramente informativo, substituirão aquelas obrigações legais previstas na legislação trabalhista.

11.4. Fica desobrigado de ter acesso ao conteúdo das palestras os empregados PCD's cuja deficiência impossibilite ou dificulte a realização do curso, exemplo a surdez definitiva ou perda de visão limitadora, bem como os gestores das empresas vinculado ao Sintrasades, tais como diretores e superintendentes (membros da alta cúpula da empresa), ficando previamente ajustado que a Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo terá a obrigação de disponibilizar salas próprias e equipadas para os empregados que não dispuserem de meios eletrônicos e tecnológicos para assistir as referidas palestras adquiridas pela empresa, cujo acesso ocorrerá na sede da Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo em Vitória - ES.

11.5. A empresa que contratar palestras em quantitativo abaixo do real número de funcionários em atividade estará obrigada a **pagar multa equivalente a 10% do valor que efetivamente** deveria ter contratado. **Após a homologação desta CCT na SRTE, terão 30 (trinta) dias a iniciar as palestras a seus empregados e pode programar a disponibilização a todos os seus empregados até o dia 15 de janeiro de 2022,** e todos já deverão ter concluído a primeira etapa de administração do programa de informação do trabalhador, e no segundo período de **16 de janeiro de 2022 até o dia 15 de janeiro de 2023,** já deverão estar conclusas.

11.6. Para as empresas filiadas ao SINDHES, estando em dia com todas as suas contribuições terão desconto de 20% (vinte por cento) sobre o valor total de cada palestra contratada junto a Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo.

11.7. A Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo, disponibilizará para o contratante relatório mensal das palestras devidamente concluídas, de acordo com a identificação fornecida pela empresa, garantido a geração de material probatório para evidenciar eventuais, auditorias de certificação, devendo esta gerar os certificados, devidamente concluído ou transferir para o contratante de acordo com a identificação encaminhada. A Associação dos Hospitais do Estado do Espírito Santo, deverá disponibilizar ao empregado participante do programa o comprovante de participação e eventual material disponibilizado durante o evento, a cada palestra assistida.



11.8. A obrigação contida neste item, incluindo o pagamento das palestras, fica suspensa se a Associação não disponibilizar as palestras que se trata a presente cláusula até o mês de junho de cada ano.

[1] <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

12.1. 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.

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

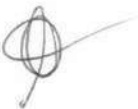
12.3. Este benefício não se estenderá aos funcionários que estiverem com os contratos de trabalho suspenso, incluindo aqueles afastados pelo INSS e ou aposentados e estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa.

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

12.5. 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;

12.6. 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.

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



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

As empresas podem optar em substituir a obrigação constante da **cláusula décima segunda (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)**, de responsabilidade das empresas.

13.1. 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.

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

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

13.6. 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.

13.7. 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 assumo o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde, nos novos valores estabelecidos por esta.



13.8. 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.

13.9. Para exercer o direito previsto nos itens 13.7 e 13.8, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

13.10. Em conformidade com o previsto nos itens 13.7 e 13.8, 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 QUARTA – 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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).

15.1. 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 SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir do o 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 **RS 243,00 (duzentos e quarenta e três reais)** no primeiro ano e **RS 254,00 (duzentos e cinquenta e quatro reais)** no segundo ano desta CCT, até o 18º (décimo oitavo) mês após o nascimento do filho (a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BEM ESTAR SOCIAL CAPIXABA

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do **programa Bem-Estar Social Capixaba** a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para CCT de 2021 a 2023, na forma desta cláusula, o benefício Bem-Estar Social Capixaba, conforme condições fixadas nos termos dos parágrafos que se segue.

17.1. O **funcionário arcará** com o custo de **RS 20,00 (vinte reais) por mês** exclusivamente para os funcionários representados pelo SINTRASADES e durante a vigência desta convenção coletiva. As empresas são responsáveis pelo desconto em folha pagamento dos empregados membros da categoria do valor supra e repassar a entidade sindical profissional de 24 (vinte e quatro) parcelas iguais e sucessivas, que se encerra ao fim desta CCT,

a) Para inclusão do empregado, deverá ser enviado e-mail para: contato@beneficiosmaster.com.br com os seguintes dados: nome completo, CPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe, através de planilha padrão a ser disponibilizada.

b) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a empresa não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: (27) 3010-3573 ou e-mail: contato@beneficiosmaster.com.br

c) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 1% (um por cento), juros moratórios de 0,015% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

d) A empregadora deverá proceder ao primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

e) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão dele.

f) O 'Manual de Regras e Orientações' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula deverá ser solicitada via e-mail.

g) A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados, bem como benefícios garantidos ao empregador. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a empresa deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empregadora será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

TABELA DE BENEFÍCIOS

Plano – R\$20,00.

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	300,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular (mãe).
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	300,00	1	Afastamento por doença superior a 60 dias e inferior ou igual a 90 dias.
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	500,00	1	Afastamento por acidente superior a 60 dias seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença superior a 90 dias.



BENEFÍCIO PSICOLOGICO	Até 1.000,00	-	Afastamento superior a 180 dias, por doença de ordem psiquiátrica
BENEFÍCIO DENTISTA			Tratamento odontológico ao titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até 450,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano).
BENEFÍCIO NUTRICIONAL E FITNESS	-	-	Apoio nutricional e fitness ao titular.

17.2 o SINTRASADES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos de empregados quanto a descontos das contribuições previstas nesta cláusula, isentando as empresas de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão de cumprir para desconto e repasse dessa verba ao SINTRASADES.

17.3. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição, conforme **item 41**.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

18.1. 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.

18.2. 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.

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

18.4. 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.

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

18.6. 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.

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

I - Cinquenta por cento (50%) do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - Trinta e cinco por cento (35%) do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e,

III - Vinte por cento (20%) do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

18.8. 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.

18.9. 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.



18.10. 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.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 janeiro (trintídio que antecede a data base) terá direito a esta indenização adicional**, equivalente a 1 (um) salário mensal.

19.1. 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.

19.2. 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 - 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. 

20.1. 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.

20.2. 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.



20.3. 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.

20.4. 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.

20.5. 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.

20.6. 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.

20.7. 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.

20.8. 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.

20.9. 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.

20.10. 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.

20.11. 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.

20.12. 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.

20.13. 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.

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

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – ARTIGO 476-A DA CLT

A empresa está autorizada a realizar a suspensão do contrato de seus empregados, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional autorizado em conjunto pelo SINDHES e SINTRASADES, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante aquiescência formal do empregado.

21.1.1. O curso ou programa de qualificação profissional será elaborado em conjunto pelos Sintrasades e Sindhes e disponibilizados em plataforma de EAD, cujo valor dos cursos será definido exclusivamente pelos sindicatos patronal e profissional, sendo obrigatório que o empregador notifique o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

21.1.2. O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

21.1.3. O empregador oferecerá ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário base do empregado).

21.1.4. Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

21.1.5. Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa equivalente a 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

21.1.6. Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

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 10 ou 11 x 36.

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 ou (iv) falta não justificada do plantonista.

25.4. As empresas estão autorizadas utilizar acordo de compensação de banco de horas, conforme as mesmas regras previstas na Lei 13.467/17, do período a que se refere o artigo 3º, § 3º da Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, bem como das horas extras eventualmente realizadas, podendo praticar compensação das horas lançadas no regime especial de compensação de jornada.

25.5. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada diária em até 02 (duas) horas diárias.

25.6. Na ocorrência de rescisão contratual, as horas originadas do período de vigência do presente aditivo poderão ser descontadas do empregado, caso não tenham sido compensadas, até o limite de 70% (setenta por cento) das verbas rescisórias.

25.7. Considerando a redução de jornada e salário e para viabilizar o trabalho a empresa está autorizada alterar a escala de trabalho de seus funcionários durante o prazo de vigência deste CCT, podendo adotar trabalho acima de 10 horas diárias e limitadas a 12h e adequação que viabilize, por exemplo o trabalho de um diarista que passaria a laborar na semana 3 dias de 11 horas.

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 10x36 ou 11x36 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 31 de dezembro;

c) 03/06/2021 e 16/06/2022 (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.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

28.1. 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.



Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

29.1. 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.

29.2. 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.

29.3. 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.

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

29.5. 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.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.



Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL (10X36 OU 11X36)

Em conformidade com o Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal e o Parágrafo 2º do Art. 59-A e 59-B da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por 10x36 ou 11x36, com jornada de trabalho de 10 ou 11 horas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, com até 16 (dezesesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, com 11 horas trabalhadas e uma ou duas horas de descanso e alimentação no período diurno e de 10 ou 11 horas trabalhadas com até três horas de repouso e alimentação no período noturno, sendo permitido o fracionamento das horas de alimentação e de descanso em intervalos mínimos de trinta minutos.

31.1. JORNADA ESPECIAL CONTÍNUA DE TRABALHO (TURNO FIXO) 10X36

As Empresas poderão implementar “plantões” de **10 (dez) horas** diárias de trabalho, denominada “escala 10x36”, contendo no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas de intervalo, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso, de acordo com o período de descanso; no período noturno, contendo, no mínimo 1 (uma) hora, e no máximo 3 (três) horas de intervalo, seguido de 36 (trinta e seis) de descanso, de acordo com o período de descanso, com até dezesseis plantões mensais.

31.1.1: Para fins de apuração do valor da hora trabalhada, aqueles que trabalharem nesta escala especial, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de **35 (trinta e cinco) horas semanais e 175 (cento e setenta e cinco) horas mensais.**

31.1.2: O empregado que for contratado no regime dessa escala especial e faltar, terá descontado o dia da falta e a folga seguinte a que teria direito, caso não faltasse.

31.1.3: 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.

31.1.4: Os horários iniciais e finais para início e término da jornada de trabalho, poderão ser alterados desde que não alterem a carga horária diária de trabalho.

31.1.5: Por estarem devidamente compensados com folgas de 36 horas de descanso previstas nesta escala especial, os domingos e feriados trabalhados nessa escala não são remunerados em dobro, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 horas de descanso.

31.1.6: 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.

31.1.7: As empresas que optarem por conceder intervalo de descanso de duas horas poderão fazer o fracionamento em dois intervalos de uma hora.

31.1.8: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

31.1.9: Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

31.1.10: As empresas que optarem por uso desta escala 10 por 36 horas, ou qualquer outra escala especial de compensação, e pagarem o adicional noturno contido nesta norma coletiva, aumentando o adicional noturno para 40% poderão compensar o descanso noturno para duas horas, conforme o item 9.4.

31.1.11: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 10 horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 180 horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**.

31.2. JORNADA ESPECIAL CONTÍNUA DE TRABALHO (TURNO FIXO) 11x36

As empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por "11 por 36", com jornadas de trabalho de **11 horas** diárias de trabalho, seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso **no período diurno** e de **10 horas** trabalhadas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso **no período noturno**, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Os intervalos

31.2.1: Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 11 horas diárias, o empregado fará jus a um descanso de 36 (trinta e seis) horas seguidas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas.

31.2.2: Para aqueles que trabalharem nesta escala, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de **36 horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais**.

31.2.3: Considerando que esta escala especial de trabalho reduz de 44 (quarenta e quatro) horas para 36 (trinta e seis) horas semanais e, considerando o previsto no Artigo 9º da Lei 605/1949, os domingos e feriados trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 horas de descanso.

31.2.4: O empregado para se candidatar a trabalhar nesta escala, deverá observar que somente poderá fazê-lo caso não exerça atividades profissionais, ainda que em outra empresa, sem que haja entre uma e outra jornada de trabalho, um intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso, caracterizando como falta grave passível de demissão por justa causa, a não observância desta condição.



31.2.5: O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 11 por 36, 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.

31.2.6: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

31.2.7: Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

31.2.8: 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.

31.2.9: As empresas que optarem por uso desta escala 11 por 36 horas e pagarem o adicional noturno contido nesta norma coletiva, aumentando o adicional noturno para 40% poderão compensar o descanso noturno para uma hora, conforme o item 9.4.

31.2.10: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 11 horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 180 horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOME OFFICE/TELETRABALHO

A empresa está autorizada a adotar o regime de tele trabalho e home office, sem necessidade de aditivos ou outras formalidades, devendo o empregado ser comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou qualquer meio eletrônico, inclusive via WhatsApp, estando inserido na exceção prevista no artigo 62, III, da CLT.

32.1. A responsabilidade por custos e reembolso de despesas se darão unicamente para despesas com disponibilização de link, caso necessário, e de acordo com o firmado previamente entre empresa e empregado.

32.2. O Tele trabalho e home office não estão sujeitos a controle de jornada, não se admitindo o pagamento de horas extras, exceto se previamente justificadas e formalmente autorizadas pela empresa.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.



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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Acceptação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

35.1. 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.

35.2. 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.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO



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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

37.1. 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.

37.2. 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 TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A assembleia da categoria profissional deliberou incluir nesta norma coletiva que a empresa deverá promover o desconto no salário-base dos seus empregados abrangidos por esta norma coletiva e que estejam trabalhando nesse período, a título de Contribuição assistencial destinada ao Sindicato Profissional, valor equivalente ao percentual correspondente a 2% (dois por cento) do salário-base, **nos meses de abril e agosto de 2021 e em março e julho de 2022.**

38.1. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição, conforme **item 41.**

38.2. Os valores descontados serão repassados ao Sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, a contar da efetivação do desconto e deverão ser depositados na Caixa Econômica Federal conta 2091-9, agência 0167, Operação 003. Após o dia 10, vencida a abstenção de repasses, será devida multa de 2% e juros de 1% ao mês.

38.3 Redação desta cláusula foi incluída por deliberação exclusiva do SINTRASADES.

38.4 o SINTRASADES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos de empregados quanto a descontos das contribuições previstas nesta



cláusula, isentando as empresas de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão de cumprir para desconto e repasse dessa verba ao SINTRASADES.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

As empresas deverão descontar 01 (um) dia do salário no mês de novembro de 2021 e novembro de 2022 e destinar ao Sindicato para custear as despesas provenientes da negociação coletiva que irá beneficiar a todos os trabalhadores através do presente instrumento coletivo de trabalho como cota de solidariedade para as despesas de negociação coletiva, **com direito a oposição conforme cláusula 41.**

39.1. Os valores descontados serão repassados ao Sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, a contar da efetivação do desconto e deverão ser depositados na Caixa Econômica Federal conta 2091-9, agência 0167, Operação 003. Após o dia 10, vencida a abstenção de repasses, será devida multa de 2% e juros de 1% ao mês.

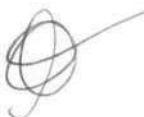
39.2 Redação desta cláusula foi incluída por deliberação exclusiva do SINTRASADES.

39.3 o SINTRASADES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos de empregados quanto a descontos das contribuições previstas nesta cláusula, isentando as empresas de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão de cumprir para desconto e repasse dessa verba ao SINTRASADES.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para as empresas não associadas farão a contribuição assistencial patronal a cada ano de utilização deste instrumento coletivo e após 90 (noventa) dias da homologação desta CCT na SRTE, tendo direito de oposição referente ao primeiro ano de vigência deste instrumento, até 01/04/2021, e no segundo ano de vigência deste instrumento até o dia 01 de fevereiro de 2022, tendo direito a oposição, abrangendo a todas as empresas na área da saúde conforme a cláusula segunda desta CCT, em acordo a assembleia geral da categoria devidamente convocada no jornal A Gazeta, no dia 27/11/2020. Podendo a oposição ser realizado pelo e-mail sindhesis@sindhesis.org.br.

Faixa	Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial – R\$	Valor da Parcela
1ª	De R\$ 0,01 a R\$ 25.526,10	R\$ 382,20
2ª	De R\$ 25.526,11 a R\$ 51.052,20	R\$ 458,85
3ª	De R\$ 51.052,21 a R\$ 510.522,00	R\$ 546,00
4ª	De R\$ 510.522,01 a R\$ 51.052.200,00	R\$ 982,80
5ª	De R\$ 51.052.200,01 a R\$ 272.278.400	R\$ 3.057,60
6ª	De R\$ 272.278.400,01 em Diante.	R\$ 4.987,50



40.1 o SINDHES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos das empresas quanto a cobrança da contribuição sindical patronal previstas nesta cláusula, isentando o sindicato laboral e seus representados de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido por estes em razão de cumprir a contribuição assistencial patronal e repasse dessa verba ao SINDHES.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da assinatura deste instrumento coletivo, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já descontados, o direito de oposição é referente à presente Convenção Coletiva na íntegra, bastando para tanto a sua livre e formal manifestação de oposição.

41.1. O empregado que quiser se opor as contribuições contidas nas cláusulas 17, 38 e 39 deverá apresentar **pessoalmente** na sede do sindicato SINTRASADES o pedido formulado de próprio punho, legível, em 3 (três) vias, indicando **o número da CTPS (carteira eletrônica), CPF**, função e nome da empresa que trabalha (com CNPJ), encaminhando uma cópia da via protocolada no sindicato ao setor pessoal da empresa.

41.2. Não terá validade manifestação de oposição por outro meio que não pessoal junto ao sindicato e sem o protocolo no sindicato.

41.3. O SINTRASADES providenciará estrutura apta para receber os empregados que queiram exercer o direito de oposição, de maneira que o tempo de espera seja o mais breve possível, exclusivamente no horário de 13 às 16 horas.

41.4 A oposição realizada pelo empregado, ou por aqueles que forem admitidos após a assinatura deste acordo, valerá para todos os meses subsequentes, sem necessidade de apresentar nova oposição. Querem excluir, não aceitar esta proposta.

41.5 A manifestação de oposição a que se refere neste item, **exclusivamente para os trabalhadores que atuem fora da Grande Vitória**, deverá ser enviado para a sede do SINTRASADES, em documento com firma reconhecida, por Correio com registro (AR), descrevendo a sua não concordância com o desconto, contido nas cláusulas 17, 38 e 39, devendo o empregado entregar uma cópia do documento e seu respectivo protocolo no setor de pessoal da empresa, sendo esse o documento hábil para a empresa deixar de efetivar o desconto.

41.6 O direito de oposição devidamente protocolado no Sintrasades deverá ser entregue ao departamento pessoal das empresas até o dia 20 de cada mês, para operacionalizar a suspensão no mês vigente. Caso ultrapasse essa data, a suspensão do referido desconto ocorrerá somente no mês subsequente.



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.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA – PENALIDADES

Estabelece-se, desde já, multa no valor de **RS 600,00 (seiscentos 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, exceto a penalidade contida **nas cláusulas** décima primeira (**11^a**) e décima sétima (**17^a**).

44.1. 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.

44.2. 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 QUINTA – 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.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE VERBAS TRABALHISTAS DO FUNCIONÁRIO

Os sindicatos signatários ajustam a possibilidade de fornecimento do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto no artigo 507-B da CLT, exclusivamente para empresas associadas ao SINDHES, indicando a sede do sindicato patronal, no primeiro pavimento, com custas de material e insumos de responsabilidade do SINDHES. O termo de quitação será emitido mediante pagamento da taxa no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) pela empresa solicitante, sendo 60% para o SINDHES e 40% para o SINTRASADES e todas as despesas ficam com a responsabilidade do sindicato das empresas.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA CONDICIONAL DA NORMA COLETIVA

Os itens constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho foram entabulados mediante **concessões recíprocas entre a categoria profissional e a categoria econômica** e refletem o esforço final de acomodação dos seus interesses. 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 conglomeramento**, a eventual exclusão ou anulação judicial de qualquer item prevista 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 anulará toda a norma coletiva, exceto pela ressalva contida no item 47.1.



47.1. Na remota possibilidade de "revisão" judicial das condições dispostas neste instrumento coletivo de trabalho, eventual exclusão ou anulação judicial **das cláusulas 17ª, 38ª, 39ª, 40ª e 41ª** não impactarão nas demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, que permanecerão válidas e vigentes, pois são itens de determinação das AGE's dos referidos sindicatos e não anularam em nenhuma hipótese os outros itens desta CCT.



IVAN LIMA

Membro de Diretoria Colegiada

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



MARCOS ANTONIO PEREIRA

Presidente

SIND TRAB EM HOSP C M E O L A C P B S F P NO E E SANTO



JOSE HENRIQUE MOREIRA

Vice-Presidente

SIND TRAB EM HOSP C M E O L A C P B S F P NO E E SANTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE SINDHES

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA AGE SINTRASADES

Anexo (PDF)