

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS, CLÍNICAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS, LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS E PATOLÓGICAS, BANCOS DE SANGUE, FILANTRÓPICOS E PRIVADOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINTRASADES, registrado no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES sob o processo nº 46207.005408193-15, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 36.046.910/0001-52, estabelecido a Rua Cosme Rolim, número 49 – Centro – Vitória - ES, CEP 29015-050, representada neste ato por seu Interventor Judicial, Sr. Carlos Augusto Cardoso de Souza, portador do CPF/MF nº 803.729.887-68, doravante denominado **SINDICATO**; e

UNIMED NORTE CAPIXABA COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO, inscrita no CNPJ **35.988.963/0002-00**, doravante denominado **EMPRESA**

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas constantes neste instrumento.

CLÁUSULA 01ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da área da saúde representados pelo SINTRASADES – Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análise Clínicas e Patológicas, Banco de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo, sindicalizados ou não, que sejam empregados da empresa UNIMED NORTE CAPIXABA no Estado do Espírito Santo. Excetuam-se apenas os trabalhadores com categorias próprias representadas pelos Sindicatos do Enfermeiros e Sindicato dos Técnicos de Enfermagem, enquanto tiverem a representação por sindicato próprio.

CLÁUSULA 02ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

O período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho é de 12 meses, com início em **1º de fevereiro de 2026** e término em **31 de janeiro de 2027**.

Parágrafo Único: As partes signatárias comprometem-se a retomar as negociações a partir de 10 de novembro de 2026, com o objetivo de firmar novo Acordo Coletivo de Trabalho antes do término da vigência deste instrumento.

CLÁUSULA 03ª – PISO ADMISSIONAL

A partir de 01/02/2026, a Unimed Norte Capixaba concederá reajuste salarial de 7% (sete por cento) sobre os salários e os pisos vigentes até 31 de janeiro de 2026.

Parágrafo primeiro: O piso mínimo será de R\$ 1.737,96 (um mil setecentos e trinta e sete reais e noventa e seis centavos) para o período de experiência e R\$1.841,75 (um mil oitocentos e quarenta e um reais e setenta e cinco centavos) para o piso profissional após 90 dias da admissão.

Parágrafo segundo: Os valores dos pisos salariais previstos na tabela acima 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 previsto no *caput* ÷ 220 horas) x carga horária mensal de trabalho]. **Caso o valor proporcional do piso salarial ficar inferior ao salário mínimo nacional vigente, a**

empresa compromete-se a realizar um complemento do valor necessário para atingir o salário mínimo nacional, em rubrica separada, que não se incorpora ao contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: Na eventualidade do salário mínimo nacional, durante a vigência desta norma, ficar superior ao ajustado para alguns dos cargos constantes na tabela contida no *caput* desta cláusula, fica convencionado que o salário mínimo passará, automaticamente, a substituir o piso convencionado. Para os empregados com jornada de trabalho inferior a 220 horas, deve ser observado o valor do salário mínimo hora, respeitado o previsto no parágrafo primeiro, de assegurar pelo menos o valor do salário mínimo, independente da carga horária.

Parágrafo quarto: Eventuais valores retroativos decorrentes de diferenças de piso, referentes ao período compreendido entre 01/02/2026 e a data de assinatura deste acordo, serão quitados conforme os seguintes prazos:

I. caso a assinatura deste acordo ocorra até o dia 10 do mês, o pagamento será realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à assinatura;

II. caso a assinatura deste acordo ocorra após o dia 10 do mês, o pagamento será realizado no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data de sua assinatura.

Parágrafo quinto: Caso, na vigência deste acordo, entre em vigor a "PEC do fim da escala 6x1" ou outra emenda constitucional que reduza a jornada de trabalho semanal legalmente admitida, as partes comprometem-se a negociar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação da referida norma, os ajustes necessários à adequação da jornada e da remuneração, sem que a mera entrada em vigor da alteração constitucional implique, por si só, redução de carga horária ou reajuste salarial automático, ficando tais efeitos condicionados à celebração de aditivo específico.

CLÁUSULA 04ª – REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá em **01/02/2026**, reajuste salarial correspondente 7% (sete por cento).

Parágrafo único: Eventuais valores retroativos decorrentes de diferenças de piso, referentes ao período compreendido entre 01/02/2026 e a data de assinatura deste acordo, serão quitados conforme os seguintes prazos:

I. caso a assinatura deste acordo ocorra até o dia 10 do mês, o pagamento será realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à assinatura;

II. caso a assinatura deste acordo ocorra após o dia 10 do mês, o pagamento será realizado no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data de sua assinatura.

CLÁUSULA 05ª – DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa 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, academias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Previdência Privada;
- f) Empréstimos bancários (Crédito do trabalhador);
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;

- i) Perda de chave de armário, crachá, EPI e equipamentos comprovadamente danificados pelo empregado por mau uso;
- j) Uniforme extra;
- h) Outros, desde que, devidamente autorizadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido pela política institucional, o nome dos seus dependentes beneficiados.

Parágrafo segundo: O desconto será efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro: O Empregador fica autorizado a descontar no Termo da Rescisão Contratual, o valor integral das despesas pendentes de responsabilidade do empregado, limitado a um mês de remuneração do empregado, na forma do parágrafo 5º, do artigo 477 da CLT, salvo aqueles autorizados pelo artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho ou abordados na Súmula 342 do (TST).

Parágrafo quarto: Poderá a Empresa, com a anuência da entidade sindical representativa da maioria dos empregados, sem ônus para estes, firmar, com instituições consignatárias, acordo que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nas operações de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil que venham a ser realizadas com seus empregados, na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

CLÁUSULA 06ª – SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Quando ocorrer a substituição provisória e não meramente eventual, por período superior a 01 (um) mês, será pago ao trabalhador substituto, durante o período da substituição a diferença de salários entre o substituto e o substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: Para os fins dessa cláusula, o substituto deve exercer todas as responsabilidades do cargo de forma não eventual para ter direito à equiparação salarial. Por substituição não eventual entende-se que a substituição não pode ser para faltas isoladas ou pontuais; deve abranger o período completo de afastamento, como férias, licenças médicas ou licenças-maternidade.

Parágrafo segundo: Ao final do período, o funcionário substituto tem direito a retornar ao seu cargo original, com o retorno da remuneração, não havendo direito a permanecer com eventual remuneração da função na qual substituiu.

Parágrafo terceiro: Quando a substituição não superar os 30 dias, não se aplicará o disposto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 07ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá em ambiente virtual os comprovantes mensais de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias recebidas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS, ficando sob a responsabilidade do Empregado a impressão ou salvamento do documento em pasta virtual.

CLÁUSULA 08ª – HORAS EXTRAS

Para os empregados em jornada administrativa (segunda a sábado), as horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. Já as horas extras trabalhadas nos feriados e domingos serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, desde que não concedida a correspondente folga compensatória em outro dia ou compensada em banco de

horas.

Parágrafo primeiro: Para os empregados em escala especial de compensação (12x36), se não dilatada a jornada máxima semanal, será devido apenas o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento), ainda que realizadas em domingos e feriados, sem ser devido o pagamento da hora trabalhada, conforme estabelece o art. 59-B, da CLT.

Parágrafo segundo: 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 06 (seis) meses.

Parágrafo terceiro: 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.

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: Não serão computados como horas extras as variações de horário no registro de entrada e saída que não excederem, no dia, o total 10 (dez) minutos.

Parágrafo sexto: A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza eventuais jornadas especiais de compensação existentes, como a 12x36.

CLÁUSULA 09ª – BANCO DE HORAS

O banco de horas será administrado conforme o art. 611-A, da CLT e o art. 6º, da Lei 9.601/1998. As horas extras deverão ser compensadas no prazo máximo de 06 (seis) meses, sendo que as horas não compensadas deverão ser quitadas em holerite, com o respectivo adicional legal.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: Será admitido lançamento no banco de horas das variações ocorridas na jornada de trabalho na escala 12 x 36, sem que acarrete nulidade da escala.

Parágrafo quarto: O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma, a critério da EMPRESA:

D) quanto ao saldo credor:

- a) com a redução de jornada diária;
- b) com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) mediante folgas adicionais;
- d) através do prolongamento das férias; ou
- e) pelo pagamento, como horas extraordinárias em folha e/ou rescisão.

f) folgas coletivas ou individuais, inclusive nos dias "pontes", próximos aos feriados.

II) quanto ao saldo devedor:

- a) pela prorrogação da jornada diária em até 2 horas;
- b) pelo trabalho aos sábados em até 8 horas;
- c) pelo desconto em folha do total do saldo de horas remanescentes ao final da vigência do presente ajuste e/ou em processo rescisório.

Parágrafo quinto: No caso de a empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior poderá ser objeto de compensação por meio do Banco de Horas.

CLÁUSULA 10ª – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de fortuito ou força maior, inclusive a resultante da ausência do colega empregado necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, inclusive na escala 12x36, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas em espécie (dinheiro) ou serem compensadas com folgas no banco de horas semestral.

CLÁUSULA 11ª – PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá solicitar por escrito à sua liderança, no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério da Empresa recusar ou não a solicitação, estando proibido para esse fim (permuta de plantão) a dobra de plantões na escala 12 x 36.

Parágrafo primeiro: Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitado a no máximo 02 (dois) plantões mensais.

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

Parágrafo terceiro: 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.

Parágrafo quarto: Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, não implicará em nulidade do regime 12x36 ou jornadas especiais, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

CLÁUSULA 12ª – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre às 22h00 e às 05h00 do dia seguinte, exclusivamente, será remunerado com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: A remuneração do adicional noturno será calculada sobre o valor da hora diurna do empregado, conforme o salário-base. Para jornadas que incluem tanto períodos diurnos quanto noturnos, o adicional será calculado apenas sobre as horas efetivamente trabalhadas no período noturno (22h00 às 05h00), não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas.

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

CLÁUSULA 13ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade que dependa de avaliação de risco biológico serão precedidas de perícia realizada por Médico do Trabalho, devido as suas especificidades, que deverá justificar o enquadramento ou não segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego e nas demais legislações aplicáveis, poderá também ser elaborado pelo SESMT.

Parágrafo segundo: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado enseja motivo para dispensa por justa causa.

Parágrafo terceiro: O adicional de insalubridade será pago considerando a proporcionalidade pelos dias efetivamente trabalhados em ambiente insalubre ou perigoso, já incluído os repousos.

Parágrafo quarto: Fica expressamente acordado que o adicional de insalubridade em grau máximo será devido somente para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar**, prestando diretamente assistência aos pacientes, sendo necessário que tenham contato **permanente e contínuo** com paciente internado no setor de **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.

Parágrafo quinto: 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.

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem incidência de outras verbas salariais e remuneratórias, nem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, horas extras ou participações nos lucros da empresa.

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

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: O adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

Parágrafo quarto: Nas atividades perigosas 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.

CLÁUSULA 15ª – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao trabalhador transferido provisoriamente, na forma do art. 469 da CLT, adicional de 25% (vinte por cento) calculado sobre o seu salário, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

Parágrafo primeiro: O adicional não é devido nas hipóteses em que a transferência ocorra definitivamente ou se houver expressa anuência do empregado com a transferência.

Parágrafo segundo: Os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência não fazem jus ao adicional de transferência.

Parágrafo terceiro: Caso uma transferência inicialmente provisória converta-se em definitiva, é lícito que a empresa cesse o pagamento do adicional, sem que haja direito adquirido.

Parágrafo quarto: Não será considerado transferência passível de recebimento deste adicional o período de trabalho exercido fora da base habitual, desde que enquadrado na política de viagem da empresa.

CLÁUSULA 16ª – TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá vale alimentação nos valores fixos, sendo:

- Plantonistas 12x36: R\$ 600,00
- Diaristas (segunda a sexta): R\$ 815,00
- Supervisores: R\$ 900,00
- Coordenadores e Gerentes: R\$ 1.100,00;

O valor não integrará a remuneração para qualquer efeito legal, nos termos do art. 457, § 2º da CLT e da Lei nº 6.321/76 (PAT).

CLAUSULA 17ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos seus colaboradores optantes, vales transportes, mediante desconto do percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário base do empregado.

Parágrafo único: A Empresa está autorizada a deduzir a quantidade de Vale Transporte não utilizada pelo Trabalhador, por motivos de faltas injustificadas, atestados médicos e afastamentos no mês seguinte ao de sua utilização.

CLÁUSULA 18ª - PRÊMIO ZERO FALTA:

Fica instituído o “Prêmio Zero Falta”, com o objetivo de premiar o empregado que não registrar nenhuma falta ao trabalho, independentemente do motivo, durante o período de apuração de quatro meses consecutivos.

O ciclo de apuração terá início no mês de janeiro de cada ano, encerrando-se ao final do quarto mês subsequente, iniciando-se novo ciclo imediatamente após o término do anterior, e assim sucessivamente.

A premiação consistirá em bônus no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), a ser creditado no ticket alimentação no mês subsequente ao encerramento de cada ciclo de apuração.

CLÁUSULA 19ª – CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

A Cooperativa concederá Plano Odontológico aos colaboradores após o término do período de experiência, ficando autorizado o desconto mensal de R\$ 1,00 (um real) referente ao benefício. O plano poderá ser estendido aos dependentes dos colaboradores, nas mesmas condições do produto disponibilizado, mediante pagamento integral da mensalidade correspondente a cada dependente incluído.

O colaborador poderá optar, a partir deste acordo coletivo, por três modelos de contratos de plano

de saúde oferecidos pelo empregador, sendo eles:

Regional Enfermaria (Vida): O colaborador que optar pelo plano Unimed Vida, com cobertura ambulatorial + hospitalar com obstetrícia e acomodação em enfermaria, será cobrado 25% (vinte e cinco por cento) referente à coparticipação dos procedimentos utilizados, observado o valor previsto na tabela praticada pela Unimed para cada procedimento/código.

Para os dependentes legais incluídos no mesmo plano, haverá desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da mensalidade e de 50% (cinquenta por cento) sobre a coparticipação dos procedimentos utilizados, também limitados aos valores estabelecidos na tabela praticada pela Unimed para cada procedimento/código.

Nacional Enfermaria e Nacional Apartamento: O colaborador que optar pelo plano com cobertura ambulatorial + hospitalar com obstetrícia e acomodação em enfermaria ou apartamento, conforme sua escolha, será cobrado 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da mensalidade e de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a coparticipação dos procedimentos utilizados, observados os valores previstos na tabela praticada pela Unimed para cada procedimento/código.

Para os dependentes legais incluídos no mesmo plano, haverá desconto de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da mensalidade e de 50% (cinquenta por cento) sobre a coparticipação dos procedimentos utilizados, observados os valores estabelecidos na tabela praticada pela Unimed para cada procedimento/código.

CLÁUSULA 20ª – SEGURO DE VIDA

Concessão de um Seguro de Vida em Grupo para os empregados no valor indenizatório de R\$ 88.746,87 (oitenta e oito mil setecentos e quarenta e seis reais e oitenta e sete centavos).

CLÁUSULA 21ª – AVISO PRÉVIO

No caso de aviso trabalhado, o mesmo será de 30 (trinta) dias. Em sendo por iniciativa do empregador, será cumprido com a redução de duas (2) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos sete (7) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo primeiro - A data de saída a ser anotada na CTPS deverá corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, conforme OJ nº 82 da SDI, do TST.

Parágrafo segundo - Fica desde já reconhecido que os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, conforme Súmula 371 do TST.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 (quinze) 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.

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

Parágrafo quinto – Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata

do contrato, respondendo a Empresa pelo pagamento do restante do período contratual.

Parágrafo sexto – 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.

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

CLÁUSULA 22ª TRIENIO:

O empregador concederá aos empregados um adicional por tempo de serviço (triênio), calculado como um percentual sobre o salário base do colaborador, conforme os critérios abaixo:

- a) **De 4 (quatro) a 6 (seis) anos de vínculo empregatício:** 5% (cinco por cento) sobre o salário base.
- B) **De 7 (sete) a 9 (nove) anos de vínculo empregatício:** 8% (oito por cento) sobre o salário base.
- b) **De 10 (dez) a 12 (doze) anos de vínculo empregatício:** 12% (doze por cento) sobre o salário base.
- c) **A partir de 13 (treze) anos de vínculo empregatício:** 15% (quinze por cento) sobre o salário base, percentual que será fixado, sem novos reajustes futuros.

Parágrafo Primeiro: Manutenção de Percentuais Acima de 15%

Parágrafo Primeiro: Fica mantida a condição já assegurada, desde a alteração do critério de cálculo do triênio ocorrida em 2025, aos empregados que, naquela data, já possuíam percentual de anuênio superior a 15% (quinze por cento), preservando-se o valor então adquirido, sem incidência de novos acréscimos futuros, nos termos já praticados pela Empresa.

Parágrafo Segundo: Critérios Gerais

- a) O adicional será devido apenas aos empregados que cumprirem o período mínimo de vínculo empregatício especificado em cada faixa.
- b) O cálculo do percentual será feito com base no salário vigente à época do pagamento.
- c) Esta cláusula não se aplica aos contratos de trabalho com vínculos inferiores a 3 (três) anos.

CLÁUSULA 23ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias. Em caso de readmissão do empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que o desligamento anterior tenha ocorrido há menos de 6 (seis) meses da data da readmissão. Transcorrido esse prazo, a readmissão ficará sujeita à celebração de novo contrato de experiência.

CLÁUSULA 24ª – ESTÍMULO PROFISSIONAL

As horas utilizadas em treinamentos obrigatórios da empresa, efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados (DSR'S), poderão ser contabilizadas no banco de horas do empregado e caso não aconteça o descanso, estas horas serão pagas com adicional, conforme previsão da CLÁUSULA 09ª – BANCO DE HORAS.

Parágrafo primeiro – Os treinamentos não obrigatórios disponibilizados gratuitamente pela empresa no portal Capacitacoop e/ou Faculdade Unimed, em hipótese alguma, serão considerados como jornada de trabalho, ainda que realizados fora do ambiente de trabalho, eis que o empregado é livre para fazer ou não o treinamento não obrigatório. Por se tratar de uma ferramenta de qualificação profissional voluntária, jamais será considerado

tempo de trabalho ou à disposição da empresa.

CLÁUSULA 25ª – LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, XVIII da CF, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

Parágrafo primeiro: Fica assegurada garantia de emprego nos casos de adoção, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da adoção, na forma da MP 619/2013.

Parágrafo segundo: A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo terceiro: A partir de 01/01/2027, a empresa compromete-se a instituir duração da licença paternidade mínima de 10 (dez) dias, na forma do art. 11, da Lei 15.371/26.

CLÁUSULA 26ª – REEMBOLSO CRECHE - AUXÍLIO CRECHE:

Fica garantido a todos os trabalhadores Auxílio Maternidade, Creche / Babá ou Escola no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por filho a ser pago até 48 meses completos (04 anos), a partir do mês seguinte ao do nascimento, no caso do pai empregado, e a partir do mês seguinte do retorno da licença previdenciária, no caso da mãe empregada.

Parágrafo primeiro – Sendo empregados da mesma cooperativa o pai e mãe, somente terá direito a percepção do referido benefício um deles.

Parágrafo segundo – 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.

CLÁUSULA 27ª – DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

A Empresa concederá 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos por dia, totalizando 1 hora, até o sexto mês do bebê, conforme estabelecido no art. 396 da CLT.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, serão concedidos 2 (dois) intervalos de descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho, totalizando 2 (duas) horas.

Parágrafo terceiro: Em virtude do reembolso creche definido nesta lei, a Empresa fica desobrigada de instalar local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do art. 5º, parágrafo único, da Lei 14.457/22.

CLÁUSULA 28ª – ANOTAÇÃO NA CTPS

A Empresa deverá fazer as devidas anotações nas carteiras profissionais dos empregados no que diz respeito à função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, promoções, férias e demais anotações exigidas por Lei.

Parágrafo Primeiro: Conforme Portaria nº 3.626, de 13 de novembro de 1991, o empregador poderá adotar a Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho e Previdência Social, cuja cópia será fornecida ao

empregado mediante recibo, em periodicidade nunca superior a doze meses, obedecido o estipulado no *caput* do art. 11 desta Portaria, a qual passará a fazer parte integrante da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Parágrafo Segundo: Para os empregados cujo registro de contrato de trabalho for realizado por meio da Carteira Digital, as respectivas atualizações ocorrem pelo mesmo meio.

CLÁUSULA 29ª – ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO

As empresas estão previamente autorizadas a acordar, diretamente com seus empregados, a redução ou aumento da jornada de trabalho, mediante “Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho” no qual será ajustado aumento ou redução salarial proporcional à redução da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 30ª – JORNADA ESPECIAL (“12 X 36”)

Em conformidade com o Art. 7º, XIII, da CR/88 e os arts. 59-A, § 2º e 59-B, ambos da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por 12x36, com até 16 (dezesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, consubstanciado em 01 (uma) hora de descanso e alimentação, sendo permitido o fracionamento das horas de alimentação e de descanso em intervalos mínimos de trinta minutos.

Parágrafo primeiro: O empregado que for contratado para trabalhar no regime de escala “12X36” e faltar, terá descontado o dia da falta e a folga seguinte a que teria direito, caso não faltasse.

Parágrafo segundo: O empregado que solicitar troca de plantão, deverá solicitar por escrito ao seu Gestor, com no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério do gestor aceitar ou não a solicitação. Da mesma forma, o empregador poderá solicitar ao empregado a troca de plantão, desde que informado o Empregado com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. Não será considerado dobra ou hora extra a inserção da troca de plantão dentro das 36 horas de descanso do empregado.

Parágrafo terceiro: Em qualquer dos casos do parágrafo quarto, a troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, e terá um limite de 02 (duas) trocas de plantão por mês.

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: 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.

Parágrafo sexto: Os domingos e feriados (nacional, estadual ou municipal) trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro ou com adicional de 100%, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo sétimo: O empregado que exercer atividade profissional concomitante em outra empresa declara, no ato de adesão à escala 12x36, que observará intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso entre as duas jornadas, sendo de sua exclusiva responsabilidade a veracidade dessa informação. Comprovado, por qualquer meio idôneo e mediante apuração interna regular, o descumprimento dessa condição, a Empresa poderá aplicar as penalidades disciplinares cabíveis nos termos da CLT.

Parágrafo oitavo: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 11 (onze)

horas, poderão ser lançadas em banco de horas, sem que acarrete desconsideração ou nulidade desta escala especial de compensação.

Parágrafo nono: O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 12 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.

CLÁUSULA 31ª – JORNADA DE TRABALHO

Havendo possibilidade operacional, os empregados serão comunicados do feriado e respectivo(s) dias de ponte. Neste caso, as horas realizadas a título de compensação serão lançadas em banco de horas.

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim, mesmo que cumpridas em dias de feriados e/ou domingos.

CLÁUSULA 32ª – REGISTRO DE PONTO

Fica a Empresa autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 671/2021.

Parágrafo primeiro: Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos, desde que esteja pre-assinalado e o intervalo seja efetivamente cumprido, conforme previsão do art. 74, § 2º, da CLT.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: Os Empregados em cargos de gestão que ocupam uma posição de confiança, quais sejam, diretores, gerentes, coordenadores e supervisores, são dispensados do registro de ponto, de acordo com o Art. 62 da CLT.

CLÁUSULA 33ª – REDUÇÃO / AUMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado o empregador e empregado a ajustarem, através de termo aditivo individual de horário de trabalho, a redução ou aumento do intervalo de alimentação e repouso, que poderá ser no mínimo de 30 minutos e no máximo 120 minutos, respeitada a jornada de trabalho pactuada conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA 34ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- I)** Até 3 (três) dias consecutivos, 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;
- II)** Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III)** Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV)** Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V)** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;
- VI)** No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII)** Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII)** Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX)** Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver

participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X) Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI) Por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII) Por 01 (um) dia por trimestre para acompanhamento dos pais idosos, maiores de 65 (sessenta e cinco) anos, em internação, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 35ª – ATESTADO MÉDICO E DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO EM CONSULTA MÉDICA

A ausência por comparecimento em consulta e exames médicos deve ser previamente comunicada ao Gestor imediato com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e posterior entrega da respectiva declaração de comparecimento assinada pelo médico, visando compensação em banco de horas, na forma acordada entre as partes. A falta de comunicação ou entrega da declaração de recebimento autorizam o Empregador a reconhecer a falta como injustificada com o devido desconto das horas.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos, por sua vez, dispensam a compensação, sendo as horas abonadas, nos termos da Lei. Todos os atestados médicos devem ser encaminhados ao SESMT no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, considerando sábado como dia útil, ressalvando-se os casos em que o empregado estiver impossibilitado de comparecer a empresa (hospitalização e nas condições em que esteja impossibilitado de deambular), hipóteses em que deverá informar a empresa e a seu superior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo segundo: O SESMT pode, mediante critérios definidos pelo médico responsável, exigir o comparecimento pessoal do empregado no SESMT para avaliação e validação do atestado, sendo que o não comparecimento injustificado acarreta na não validação do atestado e não abono das faltas.

CLÁUSULA 36ª – EXAMES PREVENTIVOS

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama. Já os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame Clínico para detecção precoce do Câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

Parágrafo primeiro: O(a) empregado(a) deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo segundo: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi efetivamente realizado na data informada a empresa, mediante apresentação de declaração de comparecimento, assinada pelo médico ou profissional de saúde responsável pela realização do exame.

CLÁUSULA 37ª – FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer com pelo menos 02 dias de antecedência ao fim de semana e feriado, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência. O pagamento deverá ser realizado até 02 dias antes do início do gozo das férias.

Parágrafo primeiro: Exceptua-se a lógica do *caput* os empregados que laboram em escala 12x36, eis que pela lógica da escala, é impossível cumprir o prazo de 02 (dois) dias. No caso desses empregados, fica vedado o início das férias nos dias de DSR ou dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

Parágrafo segundo: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato nos termos da CLT.

CLÁUSULA 38ª – REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou acometidos de doença ocupacional, em processo de reabilitação perante o INSS, a permanência na Empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou a doença ocupacional, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornados incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

CLÁUSULA 39ª – ASSÉDIO MORAL

A Empresa tem como prática inaceitável a ocorrência de Assédio Sexual e Moral de qualquer natureza, devendo o fato ser relatado ao Compliance para adoção das providências cabíveis.

Parágrafo primeiro: É obrigatório que o empregado se utilize do canal de denúncias existente sempre que identificar condutas abusivas, assegurando-se o anonimato, o sigilo e a proteção contrarretaliações. Endereço eletrônico do canal de denúncias: <https://contatoseguro.com.br/unimed-norte-capixaba>.

Parágrafo segundo: Caso seja comprovado a ocorrência de assédio, está autorizado que a Empresa realize o desligamento por justa causa do assediador.

Parágrafo terceiro: O sindicato compromete-se a atuar de forma preventiva junto aos empregados, orientando-os quanto ao uso dos canais oficiais de denúncia e à importância de não banalizar alegações sem fundamentos.

CLÁUSULA 40ª – FATORES PSICOSSOCIAL, SAÚDE MENTAL

Considerando a inclusão obrigatória do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR prevista na NR-1, e reconhecendo que fatores psicossociais e organizacionais podem impactar a saúde dos trabalhadores, especialmente no ambiente hospitalar de alta complexidade, as partes ajustam que:

- a) a empresa manterá mecanismos de prevenção e monitoramento contínuo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo jornadas, pausas, dimensionamento de pessoal e condições organizacionais;
- b) Fica estabelecido que a existência de transtornos mentais ou alegações de adoecimento vinculadas a tais fatores somente poderá ser caracterizada mediante avaliação médica especializada, realizada em conformidade com os parâmetros da legislação previdenciária e trabalhista, não se presumindo que o trabalho em regime de plantões, escalas diferenciadas ou realização de horas extras configure, por si só, causa de adoecimento.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá disponibilizar pesquisa psicossocial auto avaliativa de saúde mental de uso voluntário e sigiloso pelos empregados, assegurando a confidencialidade individual, bem como disponibilização de aconselhamento psicológico, que não substitui o tratamento terapêutico desenvolvido pelo médico ou psicólogo do empregado, mas constitui ferramenta preventiva de monitoramento da saúde mental.

CLÁUSULA 41ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa remeterá obrigatoriamente à Previdência Social e ao acidentado, uma cópia da Guia de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), conforme determina a Lei 8.213/91, inclusive aos dependentes do acidentado, no caso de óbito deste.

Parágrafo único: Em caso de acidente de trabalho que requeira hospitalização, a Empresa comunicará o fato à família do empregado, no endereço constante da Ficha de Registro.

CLÁUSULA 42ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINTRASADES

Por decisão da categoria da ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES devidamente convocada para este fim, atendendo as disposições contidas nos Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, Art. 513 e

545 da CLT e Tema 935, do STF, fica APROVADO E AUTORIZADO O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS, FIXADA EM 1,5% do salário base, limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) durante todos os meses de vigência desta norma, ficando o empregador, autorizado a realizar o desconto no salário base de todos os empregados membros da categoria profissional representada pelo sindicato laboral em sua base territorial no Estado do Espírito Santo

Parágrafo primeiro: A Contribuição Assistencial do Empregado não Sindicalizado tem como finalidade o reconhecimento da categoria pelas conquistas, resultados, vantagens e benefícios obtidos; os recursos são destinados ao custeio das despesas relativas à: telefonia, internet, energia elétrica, consumo de água, serviços de advocacia, serviços assistenciais, despesas processuais, encargos, impostos ou tributos, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de informática, sistemas e manutenção de redes e aplicativos, material de escritório e papelaria, impressões, cópias, serviços gráficos, publicação de Editais, realização das assembleias, despesas de transporte e deslocamento, correios e correspondências, pagamentos de salários, despesas de cartório, IPTU, alugueis, serviços especializados de terceiros ou assessoria, contabilidade, manutenção da sede sindical e custeio das despesas gerais decorrentes do PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, devendo ser desconto em folha de pagamento de todos os empregados membros da categoria, inclusive dos empregados admitidos no curso de vigência do presente instrumento normativo.

Parágrafo segundo: São proibidos os descontos em duplicidade, mesmo que os percentuais sejam diferentes, do empregado SINDICALIZADO (contribuinte, sócio, filiado, associado) do SINDICATO LABORAL ACORDANTE, que fica isento do pagamento desta contribuição e não poderá sofrer outro desconto deste tipo, com exceção da Contribuição Sindical ou imposto sindical.

Parágrafo terceiro: O valor da contribuição assistencial referente aos meses de fevereiro a junho de 2026 será descontado da folha de pagamento em até 3 (três) parcelas mensais e sucessivas (se for pagar a diferença dos reajustes de uma só vez, o desconto também deverá ser de uma só vez), a partir do mês subsequente à assinatura deste acordo, sem direito à oposição dessas parcelas específicas, que visam indenizar os gastos do Sindicato com a negociação coletiva.

Parágrafo quarto: Fica assegurado aos empregados, no prazo máximo de 07 dias úteis após a assinatura deste acordo, o exercício do direito de oposição das contribuições assistenciais dos meses vincendos (após a competência de junho, ou seja, a partir do pagamento salarial do mês de julho), que deverá ser enviado exclusivamente para o e-mail oposicaosintrasades@gmail.com, com o título “CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL – UNIMED NORTE”, anexando um pedido manuscrito de oposição ao desconto, acompanhado de contra-cheque ou cópia da CTPS (física ou digital), sendo expressamente proibida qualquer interferência ou influência do empregador, sob pena de multa por descumprimento da norma coletiva e sofrer as sanções jurídicas e responder por crime contra a organização sindical.

O e-mail deverá ser copiado ao setor de RH da Empresa, que deverá suspender os descontos assim que o Sintrasades confirmar que o e-mail foi recebido e está de acordo com os requisitos acima. Caso o Sindicato não responda o e-mail de oposição em até 15 dias úteis, a Unimed estará autorizada a suspender o desconto da taxa assistencial.

Parágrafo quinto: A DECLARAÇÃO DE OPOSIÇÃO deve ser escrita de próprio punho e assinada pelo oponente, devendo constar os seguintes dados: EMPREGADO(A) Nome completo, CTPS/ série, CPF, Data de admissão, Cargo, E-mail e Telefone; EMPREGADOR: Nome ou Razão Social do EMPREGADOR, telefone, e-mail. TEXTO DA DECLARAÇÃO: “Manifesto minha oposição ao desconto da contribuição assistencial prevista em Acordo Coletivo de Trabalho firmado com meu empregador, requerendo que cesse os descontos imediatamente após o recebimento desta carta. Estou ciente que devo copiar no e-mail o RH da empresa e que o desconto somente será cessado se o e-mail estiver correto e com os anexos, o que será confirmado pelo Sintrasades à Empresa, para operacionalizar a interrupção do desconto”. Ao final do

documento, descreva o Local, Data e Assinatura. Oposições em desacordo com a especificação acima não serão aceitas, devendo o empregado suprir as irregularidades dentro do prazo previsto no parágrafo quarto. O SINTRASADES obriga-se a confirmar o recebimento da carta de oposição, devidamente instruída, ao setor de RH da Empresa em até 15 (quinze) dias úteis. Transcorrido esse prazo sem manifestação do Sindicato, a oposição será considerada válida para todos os fins, autorizando a Empresa a suspender imediatamente os descontos vincendos.

Parágrafo sexto: 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 000577599753-7, agência 00167, Operação 001, através de boleto gerado no site do Sindicato.

CLÁUSULA 43ª – DA FILIAÇÃO AO SINTRASADES

Parágrafo primeiro: Como forma de incentivo à sindicalização, durante a vigência do presente acordo, o Sintrasades, reduzirá a mensalidade sindical de 2% para 1% do salário base e isentará o trabalhador que se associar da taxa assistencial a partir do momento que ele se associar.

Parágrafo segundo: Para garantir a associação, o colaborador deverá preencher a FICHA ASSOCIATIVA e encaminhar para o endereço de e-mail sintrasades1@gmail.com. O e-mail deverá ser copiado ao setor de RH da Empresa, que deverá iniciar o desconto a partir da manifestação.

Parágrafo terceiro: 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 000577599753-7, agência 00167, Operação 001, através de boleto gerado no site do Sindicato.

CLÁUSULA 44ª – RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Objetivando estimular a conciliação e evitar sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, as partes signatárias deste Acordo Coletivo 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 os signatários deste acordo somente poderão ajuizarem ação coletiva se houver prévia tentativa de resolução entre as partes.

Parágrafo primeiro: O sindicato profissional, antes de ajuizar ação de cumprimento em face da Empresa, deverá notificar por escrito e sob protocolo o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado “comunicação de conflito”.

Parágrafo segundo: Após recebimento da comunicação de conflito, a Empresa notificada terá o prazo de 10 (dez) dias corridos para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: Caso o sindicato profissional não se dê por satisfeito com a resposta, deverão as partes, num prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos, agendarem uma reunião presencial, preferencialmente na sede da Empresa ou do Sindicato

Parágrafo quarto: 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.

CLÁUSULA 45ª – PENALIDADES

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições do presente Acordo Coletivo de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infrigente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada ou existindo, que tenha sido constatada a ausência de regularização da conduta, fica estabelecida uma multa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por cláusula descumprida, sendo metade revertida em favor do sindicato e a outra metade revertida em favor do empregado prejudicado.

CLAUSULA 46ª – DO ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa permitirá o acesso aos membros da diretoria do sindicato, desde que pré-avisada da visita e do seu motivo, com antecedência de 48 horas, vedada a entrada nas dependências da empresa com máquinas fotográficas, filmadoras e celulares que tenham estes recursos, conforme Precedente Normativo nº 91, do TST.

Linhares/ES, 24 de setembro de 2026.

**CARLOS AUGUSTO CARDOSO
DE SOUZA:80372988768**

Assinado de forma digital por CARLOS
AUGUSTO CARDOSO DE SOUZA:80372988768
Dados: 2026.09.30 15:44:47 -03'00'

**SINTRASADES – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS, CLÍNICAS MÉDICAS
E ODONTOLÓGICAS, LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS E PATOLÓGICAS, BANCOS
DE SANGUE, FILANTRÓPICOS E PRIVADOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**

UNIMED NORTE CAPIXABA
COOPERATIVA DE TRABALHO
MED:35988963000200

Assinado de forma digital por UNIMED
NORTE CAPIXABA COOPERATIVA DE
TRABALHO MED:35988963000200
Dados: 2026.09.30 11:47:12 -03'00'

UNIMED NORTE CAPIXADA

**DANIEL
JOVITA
JATAHY:
12650739703**

Digitally signed by DANIEL JOVITA
JATAHY:12650739703
DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Secretaria
da Receita Federal do Brasil - RFB,
OU=RFB e-CPF A3, OU=(EM BRANCO),
OU=33638059000169,
OU=videoconferencia, CN=DANIEL
JOVITA JATAHY:12650739703
Reason: JURÍDICO UNIMED
Location:
Date: 2026/09/30 15:07:53 -03'00'