

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000170/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020088/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.257272/2025-34
DATA DO PROTOCOLO: 06/05/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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

E

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 Tesoureiro, 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 2025 a 31 de janeiro de 2027 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**, com abrangência territorial em **Baixo Guandu/ES, Cariacica/ES, Domingos Martins/ES, Fundão/ES, Guarapari/ES, Ibirapuçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Viana/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS ADMISSIONAIS

Para o empregado contratado para trabalhar em **jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais**, as empresas aceitam adotar, como pisos salariais, os seguintes valores:

<u>PISOS ADMISSIONAIS</u>	220 horas trabalhadas	220 horas trabalhadas
CARGO	Em 01 de abril de 2025	01/02/2026
Eletricista, Tec. Laboratório, Tec. Reabilitação, Faturista, Técnico de farmácia e assistente técnico de recursos humanos.	1.830,00	1.940,00
Auxiliar de consultório médico, Auxiliar de Consultório Odontológico, Atendente de Consultório Odontológico, Auxiliar de saúde bucal, Auxiliar de Laboratório, Ascensorista, Almoxarife, Cozinheira, Cuidador e Coordenadora de Higienização.	1710,00	1.813,00
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de escritório, Telefonista, Auxiliar de manutenção, Auxiliar de faturamento, Secretária de Clínica e Recepcionista,	1.610,00	1.707,00
Copeira, auxiliar de serviços gerais, serventes, office boy e demais funções.	1.540,00	1.632,00

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].

3.2. 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, comprometendo-se as partes a negociarem novo piso dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ABONO

No primeiro ano de vigência da norma, as partes ajustam a concessão de abono indenizatório, a ser implantado em 16 (dezesseis) parcelas mensais e sucessivas, com início em abril de 2025 e término em junho de 2026, no valor correspondente a **4,13% (quatro vírgula treze por cento)** do salário base vigente em fevereiro de 2024.

5.1. No segundo ano de vigência da norma, as partes ajustam a concessão de abono indenizatório, a ser implantado em 06 (seis) parcelas mensais e sucessivas, com início em fevereiro de 2026 e término em junho de 2026, no valor correspondente a **4,25% (quatro vírgula vinte e cinco por cento)** do salário base vigente em fevereiro de 2024.

5.2. Fica ajustado que o abono fixado no *caput* não será aplicado aos empregados que recebam remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em acordo ao termo do artigo 444 da CLT, sendo que tais profissionais terão, necessariamente, que entabular livre negociação quanto a incidência e o percentual do abono indenizatório.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes convenientes ajustam que a partir de 01/08/2026, será concedido aos empregados um reajuste salarial de 8,38% (oito vírgula trinta e oito por cento), a ser efetivado na folha da competência de agosto de 2026, sem qualquer retroativo, a incidir sobre o salário da competência de fevereiro de 2024, autorizado a dedução de eventuais reajustes espontâneos e antecipações concedidas pelas empresas no período de fevereiro de 2024 a julho de 2026.

4.1. Fica convencionado que se o INPC acumulado para o período de fevereiro de 2025 a janeiro de 2026 for superior a 5,25% (cinco vírgula vinte e cinco por cento) ou inferior a 3,25% (três vírgula vinte e cinco por cento), os sindicatos signatários se reunirão, em até 30 (trinta) dias, para negociarem a viabilidade de fixar um índice diverso do constante no *caput*, visando diminuir a diferença entre o reajuste negociado no *caput* e o INPC acumulado do período. Tal negociação envolverá apenas o percentual do reajuste.

4.2. Fica ajustado que o reajuste fixado no *caput* não será aplicado aos empregados que recebam remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, em acordo ao termo do artigo 444 da CLT, sendo que tais profissionais terão, necessariamente, que entabular livre negociação quanto a incidência e o percentual do reajuste.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados:

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;

b) Adiantamentos;

c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;

d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;

e) Seguro de vida ou previdência privada;

f) Empréstimos bancários;

g) Alimentação subsidiada;

h) Mensalidade sindical;

i) Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.

j) Dedução de valores previstos nesta norma coletiva

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

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

7.3. O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total bruto da rescisão contratual, ressalvando-se o inciso letra “a”, que será limitado na forma do parágrafo quinto do artigo 477 da CLT, bem como, a totalidade dos adiantamentos (inciso letra “b”).

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

7.5. Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material de uso profissional, como materiais necessários para a sua atividade, postos sob a sua responsabilidade, ficam autorizados a descontar na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do material, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, ressalvando a depreciação natural do equipamento, observando o disposto no inciso letra “a”.

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

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

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.

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

8.7. A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza eventuais jornadas especiais de compensação existentes, inclusive a 10x36 e 12x36.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

9.2. Para aqueles que trabalham em qualquer jornada compreendida no período das 19h00 às 07h00, incluindo as jornadas 10x36 ou 11x36, o adicional noturno e a hora ficta estarão compreendidas exclusivamente no período compreendido entre 22h00 e 05h00, não havendo extensão para além das 05h00.

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 5 (cinco) horas (jornada noturna), o empregado receba 10 (dez) minutos de hora extra noturna, ou, esta hora seja remunerada com o adicional de 40% (quarenta por cento), a título de compensação, a fim de quitar a jornada noturna reduzida referida no § 1º, do Art. 73 da CLT.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho 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.

10.1. A caracterização e a classificação da insalubridade, far-se-á as normas do Ministério do Trabalho e Emprego através de laudo elaborado por Médico do trabalho no caso de avaliação de risco biológico, devido a sua especificidade, e nas demais avaliações, poderá também ser elaborado pelo SESMT.

10.2. A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade. A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

10.3. O adicional de insalubridade será pago considerando a proporcionalidade pelos dias efetivamente trabalhados.

10.4. Fica expressamente acordado que o adicional de insalubridade em grau máximo será devido somente para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar** e 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.

10.5. 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 Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

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

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

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

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 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 do 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 35% (trinta e cinco por cento)**.

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 assuma 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) meses e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

13.9. Para exercer o direito previsto nos itens 07 e 08 desta cláusula, 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 07 e 08 desta cláusula, 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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir de 01 de abril de 2025, as empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão mensalmente através da forma de reembolso, o benefício social do auxílio-creche no valor de até **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** em primeira etapa após 30 dia do arquivamento desta CCT na SRTE e a segunda etapa no valor de até **R\$ 371,00 (trezentos e setenta e um reais)**, até o 18º (décimo oitavo) mês após o nascimento do filho(a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

15.1. 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 (trinta) dias após a apresentação de Nota fiscal ou recibo de serviços da creche escolhida pelo empregado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar no prazo de até 60 (sessenta) dias a partir do registro desta na SRTE-ES, cobertura de seguro de vida em grupo aos seus trabalhadores, subsidiado pelo empregador, com as seguintes coberturas mínimas:

- a) Morte..... R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais);
- b) Morte acidental R\$ 21.000,00 (vinte e um mil reais);
- c) Invalidez permanente decorrente de acidente..... R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais);
- d) Invalidez funcional permanente total por doença R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais);
- e) Auxílio funeral R\$ 3.000,00 (três mil reais).

16.1. 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.

16.2. Fica convencionado que as empresas que têm como obrigação realizar cotação de valores contidos nesta cláusula terão prazo acrescido de implantação de 60 (sessenta) dias.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

17.1. 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.

17.2. 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.

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

17.4. 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.

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

17.6. 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.

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

a) Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

17.8. 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.

17.9. 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.

17.10. 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.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigente, 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.

18.1. 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.

18.2. 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 DÉCIMA NONA - 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.

19.1. 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.

19.2. 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.

19.3. 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.

19.4. 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.

19.5. 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.

19.6. 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.

19.7. 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.

19.8. 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.

19.9. 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.

19.10. 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.

19.11. Se o empregado, durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, afastar-se por doença, os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento correrão normalmente. A contagem do aviso prévio será suspensa somente a partir do 16º (décimo sexto) dia, quando, então, receberá o benefício previdenciário.

19.12. 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.

19.13. 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.

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

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

21.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados diaristas, as empresas estão autorizadas a estabelecer escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas.

21.2. 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, tanto aos diaristas, quanto aos empregados nas escalas especiais 10x36 e 12x36, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas em banco de horas.

21.3. 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 SEGUNDA - 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.

22.1. 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 TERCEIRA - 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**.

23.1. 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.

23.2. 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.

23.3. É permitida, excepcionalmente, a dobra de plantão nas escalas especiais, como a 12x36, quando houver justificativa fundada em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como, mas não limitados a (i) greves, (ii) paralisação de trânsito, (iii) eventos da natureza que gere dificuldades coletivas de locomoção, (iv) falta não justificada do plantonista, (v) afastamento por doença ou previdenciário, (vi) endemias e pandemias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

24.1. 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.

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

24.3. 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.

24.4. Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 28 de fevereiro de 2025, 01 e 02 de março de 2025 e 16, 17 e 18 de fevereiro de 2026 (carnaval).
- c) Dia 31 de dezembro;
- d) 19 de junho de 2025 e 04 de junho de 2026 (Corpus Christi).

25.1. 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.

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

25.3. 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 (quarenta e oito) horas.

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

27.1. Em consonância com o § 2º do Art. 71 da CLT, todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

De acordo com a lei 605/49, será assegurado a todo empregado, exceto para as jornadas especiais de compensação (como a 11x36 e 12x36), um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

28.1. O período trabalhado em domingos e feriados será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensado em regime de banco de horas, no prazo e forma prevista na cláusula do banco de horas, a critério do empregador.

28.2. Nos casos daqueles que laboram em jornadas especiais 12x36hs, o descanso semanal remunerado (domingo) e descanso em feriados, não são remunerados com o adicional de 100% e nem em dobro, uma vez que estes já estão abrangidos pela remuneração mensal contratada contida na escala especial, em conformidade no parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

28.3. Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, de acordo com o artigo 6º, da lei 605/49.

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 671/2021.

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.

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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA FUNCIONÁRIA LACTANTE E DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de trinta minutos cada um.

31.1. Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá então ter reduzido a sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL (10X36 OU 12X36)

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 12x36, com jornada de trabalho de 10 ou 12 horas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, com até 16 (dezesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, com 12 horas trabalhadas e uma ou duas horas de descanso e alimentação no período diurno e de 10 ou 12 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.

32.1. 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.

32.1.1. 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.**

32.1.2. 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.

32.1.3. 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.

32.1.4. 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.

32.1.5. Por estarem devidamente compensados com folgas de 36 (trinta e seis) 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 (trinta e seis) horas de descanso.

32.1.6. 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.

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

32.1.8. 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.

32.1.9. 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.

32.1.10. 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% (quarenta por cento) poderão compensar o descanso noturno para duas horas, conforme o item 9.4.

32.1.11. As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 10 (dez) horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 175 (cento e setenta e cinco) horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na **CLÁUSULA DO ADICIONAL DE HORA EXTRA.**

32.2. JORNADA ESPECIAL (12X36)

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 12x36, com jornada de trabalho de 11 (onze) horas seguidas de 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, com até 16 (dezesesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, com 11 (onze) horas trabalhadas e uma hora de descanso e alimentação no período diurno e de 10 (dez) horas trabalhadas com até duas 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.

32.2.1. Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 11 (onze) 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 (trinta e seis) horas.

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

32.2.3. 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 (trinta e seis) horas de descanso.

32.2.4. 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.

32.2.5. 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.

32.2.6. 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.

32.2.7. 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.

32.2.8. 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% (quarenta por cento) poderão compensar o descanso noturno para uma hora, conforme o item 9.4.

32.2.9. 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOME OFFICE / TELETRABALHO

A empresa está autorizada a adotar o regime de teletrabalho 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.

33.1. 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.

33.2. O teletrabalho 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 QUARTA - 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.

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

34.2. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

34.3. Exceptua-se a lógica do *caput* os empregados que laboram em escala 10x36 ou 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 feriados, DSR ou dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação 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 prazo máximo em até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

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 - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

As empresas entregarão aos novos empregados carta de sindicalização, quando de sua admissão, o SINTRASADES, como sindicato representativo da categoria laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

38.1. 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

38.2. Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção dela, com o

intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Tendo em vista que o art. 8º, da CR/88 impõe que todos os representados são beneficiados por esta Convenção Coletiva, bem como que os sindicatos convenientes são mantidas precariamente pelos associados, restou aprovada em assembleia geral dos trabalhadores, no intuito de garantir os deveres impostos pelo art. 514 da CLT, a instituição de desconto a título de contribuição assistencial, conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT, tendo a assembleia da categoria profissional deliberado por incluir nesta norma coletiva que as empresas deverão promover o desconto no salário-base dos seus empregados abrangidos por esta norma coletiva, que estejam trabalhando no período de vigência, a título de Contribuição Assistencial destinada ao Sindicato Profissional, o valor equivalente ao percentual correspondente a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário-base, no primeiro mês, e 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário-base nos meses subsequentes à assinatura desse instrumento. A contribuição será realizada por todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, conforme decisão do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).

40.1. Fica determinado que após o desconto a empresa enviará ao sindicato SINTRASADES lista contendo nome completo e valor descontado, no prazo de 7 (sete) dias, bem como, o comprovante de depósito.

40.2. 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 (beira mar), Operação 003. Após o dia 10 (dez), vencida a abstenção de repasses, será devida multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

40.3. O empregado que não compareceu à assembleia onde foi possível opor-se ao desconto, terá nova oportunidade de fazê-lo comunicando diretamente na sede do Sindicato

Profissional, situado na Rua Cosme Rolim, 49, Centro, Vitória, ES, de forma presencial, nos 7 (sete) dias subsequentes a data de assinatura da CCT, no horário das 13h às 16h, de segunda à sexta-feira. O empregado que por hora seja admitido na empresa a qualquer tempo terá o direito de protocolizar seu direito a oposição no prazo máximo de 7 dias da sua admissão.

40.4. Os empregados dos estabelecimentos que se situam fora da Grande Vitória, poderão apresentar a oposição, no mesmo prazo, após a data de assinatura da CCT, por meio de carta redigida de próprio punho enviada pelos correios com AR (Aviso de Recebimento) ao endereço do SINTRASADES: Rua Cosme Rolim, 49, Centro, Vitória, ES, valendo a data de postagem como comprovante da oposição. O empregado que por hora seja admitido na empresa a qualquer tempo terá o direito de protocolizar seu direito a oposição no prazo máximo de 7 (sete) dias da sua admissão.

40.5. O empregado deverá fazer a carta de oposição em 03 (três) vias manuscritas, legíveis, acompanhada de cópia de CTPS digital. Após o protocolo, obter o recibo do SINTRASADES, sendo que uma via recibada pelo próprio SINTRASADES será entregue ao empregador pelo próprio empregado.

40.6. O SINTRASADES se responsabilizará para atendimento a seus filiados e não filiados de estrutura física e ambiental a fim de receber o direito de oposição do empregado, com ambiente refrigerado e espaço físico adequado para a demanda a ser utilizado. A não disponibilização desse ambiente físico adequado será razão de multa deste instrumento coletivo de trabalho.

40.7. Por se tratar de cláusula de gestão exclusiva do Sindicato obreiro, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato profissional, ficando isento as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados. É de responsabilidade exclusiva do SINTRASADES eventuais ressarcimentos por descontos considerados indevidos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tendo em vista o julgamento do ARE 1018459, no Supremo Tribunal Federal (STF), com direito de impor Contribuições Assistenciais, para elaboração de Convenção Coletiva de Trabalho, consagrado no art. 513, e, da Consolidação das Leis do Trabalho, não depende nem exige a filiação ao quadro associativo da entidade sindical, mas apenas a vinculação a uma determinada categoria e conforme aprovado em Assembleia realizada pelo Sindicato Patronal, em compensação às condições operacionais ajustadas nesta convenção e como retribuição à assistência especializada e representativa, demais providências e recursos despendidos pelo sindicato patronal, tanto na preparação prévia, quanto no decorrer das negociações coletivas anuais, o SINDHES deverá cobrar das empresas não filiadas, conforme tabela abaixo, aprovada pela sua assembleia, 30 (trinta) dias após o registro desta CCT, em duas etapas: A primeira etapa será 30 (trinta) dias após o registro na SRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), e a segunda etapa, será no mês de abril de 2026.

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA

	Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial – R\$	Valor da Parcela
1ª	De R\$ 0,01 a R\$ 25.526,10	R\$ 440,00
2ª	De R\$ 25.526,11 a R\$ 51.052,20	R\$ 550,00
3ª	De R\$ 51.052,21 a R\$ 510.522,00	R\$ 660,00
4ª	De R\$ 510.522,01 a R\$ 51.052.200,00	R\$ 1.100,00
5ª	De R\$ 51.052.200,01 a R\$ 272.278.400	R\$ 3.300,00
6ª	De R\$ 272.278.400,01 em diante.	R\$ 5.500,00

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA FILANTRÓPICA

	Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial – R\$	Valor da Parcela
1ª	Até 50 Funcionários	R\$ 550,00
2ª	De 51 a 100 Funcionários	R\$ 1.100,00
3ª	Acima de 101 Funcionários	R\$ 1.650,00

41.1. Fica assegurado as empresas, 15 (quinze) dias após o registro, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já pagos ou vencidos, o direito de opor-se, mediante envio de termo de oposição para o e-mail sindhesh@sindhesh.org.br.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades signatárias do presente instrumento constituem a comissão de conciliação previa por prazo indeterminado. A Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, independentemente do prazo de validade da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obedecidas as diretrizes da Lei nº 9.958, de 12/01/2000 e demais normas em vigor. Os sindicatos patronal e profissional ajustam que a comissão de conciliação prévia é destinada exclusivamente as empresas associadas ao sindicato profissional e está estabelecida na estrutura física do SINDHES em sala adequada para esta finalidade, no primeiro andar do sindicato patronal, na forma do regulamento.

42.1. O sindicato profissional se compromete a somente ajuizar a ação de cumprimento após prévio convite as empresas associadas ao sindicato patronal, a participar do procedimento de conciliação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

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

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

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

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

43.4. 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.

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - PENALIDADES

Estabelece-se, desde já, multa no valor de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**, reversível um 1/2 para o trabalhador efetivamente prejudicado e 1/2 para o SINTRASADES, no descumprimento de quaisquer itens ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aditivos.

45.1. 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.

45.2. 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 SEXTA - RENOVAÇÃO

Visando estabelecer nova Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato profissional se compromete a convocar sua categoria para discutir sobre a proposta e, em havendo, encaminhar, ao Sindicato patronal, em até 60 (sessenta) dias antes do término da vigência da presente Convenção, proposta contendo as reivindicações da categoria profissional.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INFORMATIVO AO TRABALHADOR

CONSIDERANDO o anseios de ambos os sindicatos em promover um ambiente de trabalho saudável e seguro; CONSIDERANDO que a portaria MTE n.º 1.419/24 procedeu alterações na NR-1, incluindo os fatores psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais; CONSIDERANDO a necessidade de haver ampla informação aos empregados sobre os temas retratados nesta cláusula; CONSIDERANDO que a informação e o conhecimento são importantes instrumentos de prevenção de ilícitos; CONSIDERANDO o interesse de ambas as partes em reduzir os litígios; CONSIDERANDO o procedimento do MPT relativo à emissão de CAT's no setor de saúde, fica instituída a obrigação das empresas em realizar palestras informativas aos empregados, conforme regulamentado nesta cláusula.

47.1. As empresas disponibilizarão aos empregados um programa de informação ao trabalhador, consistente em informativos ministradas por EAD, com duração aproximada de 20 (vinte) a 30 (trinta) minutos cada, fracionadas de 5 (cinco) a 10 (dez) minutos, voltadas a informação aos empregadores, empregados e empregadas da empresa, sobre os seguintes temas:

- a) Doenças psicossociais ligadas ao trabalho e as obrigações das empresas e empregados, a luz da NR-01;
- b) Assédio sexual/moral;
- c) Igualdade e diversidade no ambiente de trabalho (da Lei 14.457/22);
- d) Nova estruturação da CIPA;

47.2. Visando a padronização da informação a todos os empregados da categoria, independentemente da empresa no qual trabalharem, fica ajustado que o conteúdo de cada palestra será desenvolvido diretamente pelo SINTRASADES, com validação do conteúdo pelo SINDHES, devendo este conteúdo ser utilizado pelas empresas, independentemente de outro conteúdo que as empresas já disponibilizem aos seus empregados.

47.2.1. O SINTRASADES compromete-se a protocolizar no SINDHES o conteúdo das palestras no prazo de 30 (trinta) dias após o registro desta norma; ao passo que o

SINDHES se compromete a validar ou não o conteúdo no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e disponibilizar este conteúdo as empresas.

47.3. O SINTRASADES disponibilizará plataforma EAD para transmissão dos informativos, a ser contratada pela empresa, ficando desde já pactuado para as empresas filiadas e adimplentes ao SINDHES o valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) ano, por empregado, no mínimo de dois informativos, em duas parcelas, e para as empresas não filiadas ao Sindhesh o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) ano, por empregado, em duas parcelas, no mínimo de dois informativos, em duas parcelas, a ser quitado até as datas indicadas na cláusula 45.6, devendo a plataforma atender aos requisitos mínimos abaixo:

- a) registre IP de acesso, identificando por login e senha individual I) quem fez o acesso; II) dia e hora do acesso; III) tempo que ficou logado;
- b) forneça relatório detalhando os empregados que concluíram as palestras e o questionário, preferencialmente em *dashboard* (Power BI);
- c) emissão de certificado de conclusão, indicando o tema do informativo e data de conclusão;
- d) apresentação de questionário ao final do informativo, visando medir que o empregado efetivamente assimilou o conteúdo transmitido;

- e) disponibilização de apostilas para estudo e conclusão do treinamento, com conteúdo previamente autorizado por ambos os sindicatos;
- f) permitir acesso simultâneo mínimo de 500 (quinhentas) pessoas;
- g) transmita o conteúdo por animações interativas e de fácil compreensão;
- h) assegure o cumprimento da LGPD;
- i) Permita a visualização do conteúdo em múltiplos dispositivos, como computador, celular, tablet e afins;
- j) O SINTRASADES disponibilizará senha e link de acesso a plataforma onde está disponibilizado o conteúdo aprovado pelo SINDHES.

47.4. Fica facultado as empresas, contratar plataforma própria ou utilizar da sua própria estrutura para ministrar as palestras informativas, em EAD, que deverá transmitir com exatidão o conteúdo desenvolvido pelo SINTRASADES e validado pelo SINDHES, sendo recomendado que a plataforma contratada cumpra os mesmos requisitos constantes na cláusula 44.3. As empresas que contratarem plataforma própria ou utilizarem da sua própria estrutura em EAD, estão isentas do pagamento da taxa previsto no item 44.3.

47.4.1. As empresas que optarem por utilizar a plataforma do SINTRASADES deverão enviar a solicitação ao SINTRASADES até o dia 5 (cinco) do mês de disponibilização previsto na cláusula 44.6, por intermédio do e-mail (sintrasadesinformativos@gmail.com). As empresas que optarem por utilizar plataforma diversa do SINTRASADES, deverão comunicar essa opção ao SINTRASADES até o mês anterior à data de disponibilização das palestras, por intermédio do e-mail (sintrasadesinformativos@gmail.com). A notificação encaminhada por e-mail terá validade do protocolo do pedido, independente do recebimento do sindicato laboral e patronal.

47.4.2. Para as empresas que optarem para utilizar a plataforma do SINTRASADES, conforme o item 45.4.1, será emitido um boleto pelo SINDHES com vencimento no dia 15 de julho/2025, 15 de novembro de 2025, 15 de junho de 2026 e 15 de outubro de 2026.

47.5. As empresas que disponibilizarem os informativos pela plataforma do SINTRASADES ficam automaticamente validadas quanto ao cumprimento desta obrigação. Já as empresas que contratarem os informativos por plataforma própria, deverão comprovar o cumprimento desta obrigação, mediante a apresentação dos seguintes documentos ao SINTRASADES, no prazo de 30 (trinta) dias após os prazos constantes na cláusula 45.6:

- a) Relatório de participação dos empregados que concluíram as palestras;
- b) Certificados individuais de conclusão da palestra;
- c) Comprovação que a plataforma atende todos os requisitos da cláusula 44.3;

d) Relação dos empregados vinculados ao SINTRASADES.

47.6. Deverão as empresas disponibilizarem as palestras até as datas abaixo:

a) O primeiro informativo deverá ser disponibilizado até julho de 2025;

b) O segundo informativo deverá ser disponibilizado até novembro de 2025;

c) O terceiro informativo deverá ser disponibilizado até junho de 2026;

d) O quarto informativo deverá ser disponibilizado até outubro de 2026.

47.7. Os valores das palestras informativas e multa deste instrumento coletivo de trabalho, para as empresas que optarem por utilizar a plataforma do SINTRASADES, não será exigida se houver atraso na disponibilização das palestras pelo sindicato laboral.

47.7.1. Fica desobrigada do pagamento da multa prevista neste instrumento coletivo de trabalho, as empresas que comprovarem que contrataram as palestras e disponibilizaram tempestivamente o link de acesso aos empregados, não podendo a empresa ser penalizada pela recusa do empregado em assistir o conteúdo do informativo disponibilizado.

47.8. Caso seja identificada alguma irregularidade, o SINTRASADES obriga-se, antes de ajuizar qualquer ação judicial de cumprimento, a comunicar a irregularidade ao SINDHES, exigindo como condição prévia ao ajuizamento de qualquer ação coletiva uma reunião presencial prévia na sede do SINDHES, com ata de participação da empresa e dos dois sindicatos. O SINTRASADES não poderá acionar juridicamente as empresas sem essa prévia reunião.

47.9. Fica desobrigado de ter acesso ao conteúdo das palestras os empregados PCD's cuja deficiência impossibilite ou dificuldade a realização do curso, exemplo da 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).

47.10. Os empregados serão livre para definir o melhor horário de visualização do conteúdo dos informativos, não sendo considerado tempo a disposição da empresa o tempo despendido com a visualização. Fica desde já pactuado que é infração grave a recusa injustificada do empregado em visualizar o conteúdo do informativo contratado, sendo passível de advertência ou suspensão, a critério do empregador.

47.11. O adimplemento das quitações das parcelas do informativo serão realizados por cobrança do sindicato patronal, após o aceite e a comprovação do sindicato laboral da opção da empresa via e-mail. A empresa informará ao SINTRASADES dados confidenciais (CPF e número de empregados) para a realização da cobrança. O SINTRASADES disponibilizará link individual para cada empregado contratado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 Conglobamento**, a eventual exclusão ou anulação judicial de cunho de ação coletiva, de qualquer item prevista nesta norma coletiva, poderá trazer desequilíbrio na relação "trabalho / capital", e consequentemente invalidar todo o conjunto normativo deste instrumento coletivo de trabalho, acordando-se que eventual nulidade de qualquer cláusula anulará toda a norma coletiva.

FABIO LUIZ MICHILES FRANK
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
Tesoureiro
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 SINTRASADES - 23/04/2025

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 5

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 6

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VIII - ATA AGE SINDHES - 10/04/2025 - PARTE 7

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.