

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI FAZEM O SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (SINDIENFERMEIROS) E O SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, NA FORMA ABAIXO:**



Pelo presente instrumento de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que firmam de um lado o **SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (SINDIENFERMEIROS)**, entidade sindical regularmente constituída, com sede na Av. Jerônimo Monteiro, 240 – Ed. Rural Bank, 9º andar sala 910, Centro Vitória/ES, CNPJ nº 30.778.641/0001-32, representado por sua Presidente VALESKA FERNANDES MORAIS DE SOUZA, e de outro o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, entidade sindical regularmente constituída, com idêntica base acima descrita e sede na Rua Vinte e Cinco de Março, nº 33, 4º Andar, sala 408, Shopping Cachoeiro, Município de Cachoeiro de Itapemirim, Espírito Santo, CNPJ nº 36.028.678/0001-20, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, SEBASTIÃO VENTURY BAPTISTA, têm justo e contratados o que se segue:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA:**

Esta Convenção Coletiva do Trabalho aplica-se a todos profissionais ENFERMEIROS que exercem atividades, como enfermeiros, nos estabelecimentos de saúde nos municípios do sul do Estado do Espírito Santo com base territorial em todo Sul do Estado do Espírito Santo (Municípios de Afonso Cláudio, Alegre, Alfredo Chaves, Anchieta, Apicá, Atílio Vivacqua, Bom Jesus do Norte, Cachoeiro de Itapemirim, Castelo, Conceição de Castelo, Divino São Lourenço, Dolores do Rio Preto, Guaçuí, Ibatiba, Ibitirama, Iconha, Itapemirim, Iúna, Jerônimo Monteiro, Marataízes, Mimoso do Sul, Muniz Freire, Muqui, Piúma, Presidente Kennedy, Rio Novo do Sul, São José do Calçado, Vargem Alta e Venda Nova do Imigrante).

**CLAUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA:**

O período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será 12 (doze) meses, com início em 01/11/2023 e término em 31/10/2024, ficando estabelecido o dia 1º (primeiro) de novembro como data-base da categoria.

**Parágrafo Único** – Os Sindicatos signatários da presente CCT se comprometem a retornar as negociações, com objetivo de firmar nova CCT no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término da presente CCT.

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO E REAJUSTE SALARIAL APICÁVEL AOS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE PRIVADOS, EMPRESAS OU INSTITUIÇÕES QUE NÃO ATENDAM SUS OU QUE DESTINEM MENOS DE 60% DE SEUS ATENDIMENTOS A ESSE SISTEMA**

Tendo em vista a decisão que revogou parcialmente a tutela cautelar deferida nos autos da ADI 7222 STF estabelecendo o procedimento obrigatório de negociação para

*“Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.”*  
RTDPJ Cachoeiro



pagamento do piso nacional da enfermagem previsto na Lei 14.434/2022 e as tratativas envidadas entre os sindicatos convenientes nos autos do procedimento RPP 0002068-21.2023.5.17.0000, em trâmite no TRT da 17ª Região, fica convencionado o seguinte:

a) Fica convencionado que à partir de 01/10/2023 o piso salarial para os profissionais enfermeiros será de R\$ 3.395,00 (três mil trezentos e noventa e cinco reais), que foi corrigido com base no período de novembro/2022 a outubro de 2023, para jornada de trabalho de 220 horas mensais, sendo que o pagamento do piso será proporcional a jornada de trabalho cumprida por cada trabalhador, conforme contido na ADI 7222.

a.1) O valor do piso salarial para outras jornadas de trabalho menores que 220 horas mensais será estabelecido proporcionalmente, multiplicando-se o valor de R\$ 15,43 (quinze reais e quarenta e três centavos) por hora pela carga horária mensal de 120, 150, 180, 200 ou 220 horas.

b) Levando em consideração o piso salarial fixado nesta CCT em R\$ 3.395,00 (três mil trezentos e noventa e cinco reais) para os profissionais enfermeiros com carga horária de 220 horas, fica acordado pelas partes, na forma autorizado pelo STF no julgamento da ADI 7222/DF, que o piso da enfermagem instituído pela Lei 14.434/22 será implantado pelas empresas privadas em 03 (três) etapas, sendo que a primeira será em 01 de outubro de 2023, com valor referencial da remuneração global para jornada de 220 horas mensais de R\$ 3.846,00; a segunda será em 01 de maio de 2024, com valor referencial da remuneração para jornada de 220 horas mensais de R\$ 4.298,00; e a terceira será em 01 de outubro de 2024, com valor referencial da remuneração para jornada de 220 horas mensais de R\$ 4.750,00.

b.1) A cada parcela, com início em 01/10/2023, as empresas privadas pagarão, em rubrica própria de caráter remuneratório, a diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, que será apurada mediante a diferença entre o valor previsto na letra "a" desta cláusula (R\$ 3.846 em 01/10/2023, R\$ 4.298,00 em 01/05/2024 e R\$ 4.750,00 em 01/10/2024), proporcionalmente a cada jornada mensal de trabalho, e o valor pago a título de remuneração global no mês imediatamente anterior.

b.2) Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto no caput de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração global mínima será o valor previsto no caput proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada.

b.3). Para fins de instituição do piso da enfermagem, os valores do piso para cada jornada serão da remuneração global de cada empregado, nunca o salário base.

b.4) Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo STF na ADI 7.222/DF, que as condições existentes neste instrumento, principalmente com relação a implantação do piso de forma proporcional e adotando como base a remuneração global do empregado, predomina sob o legislado, passando os itens aqui ajustado vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

b.5) Conceitos introdutórios: Para fins desta norma, acorda-se os seguintes conceitos para salário e remuneração:

*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*  
R. ID 21 Cachoeiro



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

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

b.6) As partes acordam, para fins desta norma, que o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base, quanto as seguintes verbas remuneratórias:

- a) Abonos;
- b) Comissões;
- c) DSR;
- d) Feriados e Domingos;
- e) Gratificações em Geral (legais e convencionais - exceção gratificação por RT/COREN);
- f) Gorjetas;
- g) PLR;
- h) Prêmios;

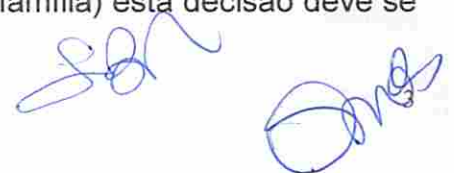
b.7) As partes acordam, para fins desta norma, que embora o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, não deve ser considerado, para fins de implantação do piso salarial, as seguintes verbas remuneratórias:

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

b.8) A implantação do piso da enfermagem nos moldes constantes nesta cláusula são objeto de livre negociação entre as partes e é fruto de mútuas concessões, de modo que a anulação de quaisquer destas cláusulas leva automaticamente a anulação de toda a norma coletiva.

b.9) Na eventualidade do STF, durante a vigência desta norma, proferir nova decisão meritória ou liminar na ADI 7.222/DF, estabelecendo ou esclarecendo que o valor do piso da enfermagem fixado na Lei 14.434/22 abrange algumas das parcelas inseridas no item b.7 (adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, horas extras, 13º salário, auxílio creche, vale transporte, salário família) esta decisão deve se sobrepor ao negociado nesta cláusula.

*Justa-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da Lei 8.015/13, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.*  
RTDPI Cachoeira



b.10) Os estabelecimentos de saúde que já pagam valores acima do piso estabelecido no item "b" desta cláusula, deverão pagar a diferença apurada mediante acréscimo na mesma proporção referente as 03 (três) etapas ali instituída.



**CLÁUSULA QUARTA – PISO E REAJUSTE SALARIAL APLICÁVEL AS INSTITUIÇÕES FILANTRÓPICAS, ORGANIZAÇÕES SOCIAIS, ENTIDADES PRIVADAS SEM FINS LUCRATIVOS COM CERTIFICAÇÃO DE ENTIDADE BENEFICENTE E AS INSTITUIÇÕES PRIVADAS E DO TERCEIRO SETOR QUE ATENDAM 60% OU MAIS DOS PACIENTES DO SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE:** A implementação do piso nacional da enfermagem previsto na Lei 14.434/2022 ocorrerá nos limites dos recursos recebidos pelos repasses da União Federal, conforme Portaria GM/MS n.º 1.135 de 16 de agosto de 2023, e outras que a complementarem ou substituírem nesta temática, nos limites do quanto disponibilizado sob o título de Assistência Financeira Complementar e ainda seguindo os termos da decisão que revogou parcialmente a tutela cautelar proferida nos autos da ADI 7222 STF.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não efetuado o repasse ou caso cesse o repasse aos estabelecimentos de saúde da Assistência Financeira Complementar pela União Federal para pagamento do piso nacional da enfermagem, os estabelecimentos de saúde estarão dispensadas de efetuar o pagamento do piso da enfermagem previsto na Lei nº 14.434/2022, devendo ser observado o piso de R\$ 3.395,00 (três mil trezentos e noventa e cinco reais) para jornada de 220 horas e proporcional ao referido valor para jornadas reduzidas, no período de 01/11/2023 até o fim da vigência desta CCT.

#### **CLÁUSULA QUINTA – JORNADA DE TRABALHO:**

Tendo em vista a complexidade e diversidade que envolve o serviço hospitalar, ficam os estabelecimentos e serviços de saúde autorizados a contratarem ENFERMEIROS para trabalhar em qualquer uma das seguintes escalas:

- a) escala de trabalho de 12 x 60;
- b) escala de trabalho de 12 x 60, com mais 2 (dois) plantões mensais;
- c) jornada mensal de 150 (cento e cinquenta) horas;
- d) jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas;
- e) jornada mensal de 200 (duzentas) horas;
- f) jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

**Parágrafo primeiro** – Poderão ser acrescentados na escala de trabalho de 12 x 60 horas, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho, desde que não ultrapasse o limite de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

**Parágrafo segundo** – O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala de 12 x 60 horas será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela liberação nos últimos 7 (sete) dias do aviso prévio.

**Parágrafo terceiro** – Os domingos trabalhados no regime de escala de 12 x 60 horas não serão remunerados em dobro.

#### **CLÁUSULA SEXTA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:**

*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 8.015/13, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*  
RDPJ Cachoeira



O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada, será remunerado com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, se realizado de segunda à sábado.



**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tendo em vista o caráter essencial da atividade desenvolvida pelos profissionais enfermeiros, a necessidade de continuidade da assistência de enfermagem para a segurança do paciente, fica convencionado que não será computado como jornada extraordinária o excesso de até 20 (vinte) minutos ao final de cada plantão para fins de passagem do plantão pela enfermagem, bem assim o período de tempo de até 15 (quinze) minutos que o empregado chegar antes de seu horário ou ficar depois dele para alimentar-se, ficando ainda estabelecido que eventuais excessos de jornada pelos motivos especificados neste parágrafo único não descaracterizam a jornada especial de 12 x 60 horas pactuada nesta CCT.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:**

Aos ENFERMEIROS que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor de R\$ 1.320,00 (um mil trezentos e vinte reais) no período de 01/11/2023 a 31/12/2023. Entretanto, caso o salário-mínimo vigente, a partir de janeiro de 2024 seja superior a R\$ 1.320,00 (um mil trezentos e vinte reais) os empregadores se obrigam a igualar o referencial aqui pactuado ao salário mínimo nacional até o fim de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro** – A caracterização e classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-á através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente habilitados.

**Parágrafo segundo** – A eliminação do risco a saúde ou integridade física do trabalhador, inclusive decorrente do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual ou Coletivo aprovados pelos órgãos competentes, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade.

**Parágrafo terceiro** – A recusa ou reiterada inobservância do uso de EPI – Equipamento de Proteção Individual fornecido ao trabalhador pelo empregador, constitui falta grave e enseja motivo para dispensa por justa causa.

#### **CLÁUSULA OITAVA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:**

O trabalho em condições perigosas assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação em lucros ou resultado.

**Parágrafo primeiro** – A caracterização e classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do trabalho, far-se-á através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente habilitados.

**Parágrafo segundo** – O adicional de periculosidade será pago proporcional ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

*“Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.”*  
RTDPI Cachoeira



## CLÁUSULA NONA – VALE TRANSPORTE:

O empregador antecipará para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, vale transporte, desde que seja requerido pelo ENFERMEIRO, o qual deverá informar e manter atualizado seu endereço no cadastro da empresa.



**Parágrafo primeiro** – O vale-transporte será custeado:

- a) pelo empregado, na parcela equivalente a até 6% (seis por cento) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- b) pelo empregador, no que exceder a parcela referida no item anterior.

**Parágrafo segundo** – O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do fornecimento do vale-transporte.

**Parágrafo terceiro** – Constitui falta grave, passível de demissão por justa causa, a utilização de declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte.

## CLÁUSULA DÉCIMA – REEMBOLSO CRECHE:

As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais), mediante a apresentação de recibo e/ou nota fiscal do estabelecimento ou da pessoa física que guardou a criança, benefício este que vigorará até o décimo oitavo mês após o parto.

**Parágrafo único** – O benefício social referido no *caput* desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, pois será efetivado apenas mediante a apresentação de recibo padrão de estabelecimento próprio ou da pessoa física que guardou a criança.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – GRATIFICAÇÃO DE CHEFIA:

O(s) ENFERMEIRO(S) que exercer(em) cargo de chefia e responsabilidade técnica perante o Conselho Regional de Enfermagem, receberá(ão) gratificação no percentual de 30% (trinta por cento) incidente sobre o menor piso salarial para ENFERMEIRO pago pelo estabelecimento de saúde.

**Parágrafo primeiro** – Estão desobrigados de pagar a gratificação indicada no *caput* desta cláusula todos os estabelecimentos de saúde que já pagam remuneração diferenciada ao(s) ENFERMEIRO(S) que exercem cargo de chefia e/ou responsabilidade técnica.

**Parágrafo segundo** - Os Estabelecimentos de Saúde que concederem remuneração diferenciada indicada no parágrafo primeiro desta cláusula, e percentual inferior aquele que foi estipulado no *caput* ficam obrigados a pagar a diferença.

*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*

RIDW Cachoeira

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MEDICAMENTOS:

As empresas, objetivando possibilitar a aquisição de medicamentos registrados no Ministério da Saúde, pelos seus empregados, cônjuges e filhos legalmente dependentes, poderão manter convênios com farmácias credenciadas ou aviarão em suas próprias farmácias, desde que haja medicamento disponível e comprovada indicação médica.



## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio do empregador ao empregado deverá obedecer às regras estabelecidas na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.

**Parágrafo primeiro** – O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

**Parágrafo segundo** – O empregado que solicitar o desligamento da empresa e requerer por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso a empresa aceite, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – GESTANTES:

Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**Parágrafo único** – É garantido a trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

As empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas, desde que de comum acordo com seus empregados.

**Parágrafo primeiro** – 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, inclusive dos estabelecidos nesta CCT, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas.

**Parágrafo segundo** – Fica autorizado pela presente CCT a redução de jornada de trabalho com redução proporcional do salário para atender a pedido do empregado.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PERMUTA DE PLANTÃO:

*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*

RTD Cachoeira



O enfermeiro que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito, com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando a critério do empregador recusar ou não a solicitação.

**Parágrafo primeiro** – Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por permuta de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a, no máximo, 30% (trinta por cento) dos plantões mensais.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS:**

O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, feriado ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

**Parágrafo único** – O pagamento das férias deverá ser feito até 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AMAMENTAÇÃO:**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um.

**Parágrafo primeiro** – Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá ter reduzida sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.

**Parágrafo segundo** – Para usufruir do benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – UNIFORMES:**

Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas N.R.'s expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos enfermeiros.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ATESTADOS MÉDICOS:**

Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade por motivo de doença incumbe a empresa pagar ao empregado e seu salário. Caberá a empresa que dispuser de serviço Médico próprio ou em convênio, o exame Médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.

**Parágrafo primeiro** – 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 24 (vinte e quatro) horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço Médico.

**Parágrafo segundo** – Nas empresas que não dispuserem de serviço Médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por

*Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.*

RIDW Cachoeira



motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até vinte e quatro horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:**

As empresas encaminharão ao Sindicato dos enfermeiros, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, cópia das CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, em se tratando de acidente com afastamento.

**Parágrafo primeiro** – As cópias das CAT poderão ser encaminhadas por fax, e-mail ou outro meio ao Sindicato obreiro.

**Parágrafo segundo** – O empregado que sofrer acidente do trabalho deverá comunicar 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – INFORMATIVO SINDICAL:**

As empresas permitirão a afixação de avisos e comunicações do sindical profissional, desde que não contenham conteúdo político, religioso, ofensivo ou que de alguma forma prejudique o clima organizacional, num dos quadros ou murais internos, de fácil observação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DIRIGENTES SINDICAIS:**

O empregador com mais de vinte profissionais da categoria enfermeiro e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em assembléia geral, compromete-se a liberar de prestação de trabalho, 01 (uma) vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa.

**Parágrafo primeiro** – Fica condicionada a liberação a um empregado de cada vez e que tenha sido comunicada pelo sindicato, ao empregador, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

**Parágrafo segundo** – Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional o acesso à dependência da empresa, desde que autorizado previamente pela direção de cada empresa, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, desde que não causem transtornos nas atividades de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES:**

Fica garantida a participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que envolva a categoria por ele representada, desde que o mesmo não se recuse a participar ou anuir com as decisões aprovadas em assembléia geral dos interessados, de acordo com o art. 617 da CLT.

*Trata-se de Registro e, portanto, em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/13, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.*

RIDW Cachoeira



### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DESCONTOS AUTORIZADOS:

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

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em planos médicos, odontológicos e hospitalares;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartão de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Seguro de vida e previdência privada;
- f) Empréstimos bancários;
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade Sindical;
- i) Outras despesas 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, o nome dos seus dependentes beneficiados.

**Parágrafo segundo** – O desconto poderá ser feito 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, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado.

**Parágrafo quarto** – Em conformidade com o disposto na aliena “a” desta cláusula, nas situações em que o empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio do mesmo, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

### CLAÚSULA VIGÉSIMA SEXTA – DATA COMEMORATIVA:

Fica instituído o dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro. As partes convencionam que referida data será considerada dia normal de trabalho.

### CLAÚSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ISONOMIA:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

**Parágrafo primeiro** – Trabalho de igual valor, para fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 02 (dois) anos.

**Parágrafo segundo** – Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

**Parágrafo terceiro** – No caso parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.



**Parágrafo quarto** – O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – BANCO DE HORAS:**

Ficam os estabelecimentos representados pelo SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO autorizados a adotar o sistema de Banco de Horas, através do qual o excedente de horas trabalhadas ou o abono de horas não trabalhadas, em um único dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que a referida compensação não exceda o período máximo de 01 (um) ano.

**Parágrafo primeiro** – Caso o empregado solicite, lhe será fornecido o extrato informativo da quantidade de horas trabalhadas no mês, inclusive acumuladas, em até 48 horas.

**Parágrafo segundo** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional de horas extras estabelecido nesta CCT.

**Parágrafo terceiro** - Será permitido a compensação de horas para enfermeiros diaristas desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas diárias, ou seja, 02 (duas) horas além da jornada de oito horas.

**Parágrafo quarto** - Caso a empresa inclua em banco de horas o trabalho realizado em domingos e feriados, deverá as referidas horas serem contadas em dobro.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA:**

Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros, empregados com tempo de serviço na mesma instituição há mais de 05 (cinco) anos e que faltar menos de 18 (dezoito) meses para perceber o benefício de aposentadoria por tempo de serviço, a garantia de emprego e salário contra despedida sem justa causa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO MENOR AO MÉDICO:**

Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros o direito a ausência remunerada de 02 (dois) dias por ano para levar filho menor de até 12 (doze) anos ou dependente previdenciário, desde que seja avisado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e apresentando o comprovante em até 48 (quarenta e oito) horas após a consulta.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO CONTRACHEQUE DE PAGAMENTO:**

Por medida de economia e proteção ao meio ambiente, ficam as empresas autorizadas a disponibilizar o contracheque aos seus empregados em seu site ou outro sistema eletrônico, que terão acesso por meio de login e senha, sem necessidade de entregá-lo fisicamente ao empregado.

*“Trata-se de Registro e, ativado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 8.157/13, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento.”*  
RDM Cachoeira





**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DOS REGISTROS DE PONTO** Os empregadores poderão utilizar de qualquer dos mecanismos de registro de ponto autorizados por lei, ficando o período de apuração do ponto definido por cada empregador após a importação do arquivo do relógio para o software de tratamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica dispensado a impressão em papel (física) do ponto e sua assinatura, de modo a contribuir para sustentabilidade ambiental, caso seja utilizado o relógio de ponto eletrônico biométrico, em que a marcação só é possível mediante o uso da digital do empregado e ainda o empregador ofereça a seus empregados computador e software com acesso mediante login e senha individual e o espelho de ponto ou cartão de ponto fique disponível por meio virtual ou eletrônico da empresa, diariamente, para conferência dos registros individuais de cada empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Também fica dispensado a impressão em papel (física) do ponto e sua assinatura, de modo a contribuir para sustentabilidade ambiental, caso seja utilizado o relógio de ponto eletrônico biométrico, em que a marcação só é possível mediante o uso da digital do empregado e ainda o empregador ofereça a seus empregados computador e software com acesso mediante login e senha individual e o espelho de ponto ou cartão de ponto fique disponível por meio virtual ou eletrônico da empresa, diariamente, para conferência dos registros individuais de cada empregado, sendo que a validação poderá também ser realizada por meio de ambiente virtual de assinatura eletrônica, na forma do artigo 10 da MP 2.200/01.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica expressamente autorizado aos estabelecimentos de saúde o uso do sistema de ponto REP-A, previsto no artigo 77 da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021 e outros meios alternativos de controle de jornada dos empregados, observadas as regras legais.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - A título de contribuição assistencial, conforme dispõe o art. 513, "e" da CLT, será descontado em folha de pagamento de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, conforme decisão do STF no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), 04 (quatro) parcelas, cada uma no percentual de 1% (um por cento) a incidir sobre o salário base dos empregados, nos meses de **dezembro/2023 e janeiro/2024, fevereiro/2024 e março de 2024**, em consonância com a deliberação da assembleia da categoria.

**Parágrafo primeiro** – O empregado não sindicalizado poderá se opor ao recolhimento da contribuição assistencial, deverá enviar oposição expressa, em uma única vez, a ser apresentada no RH da empresa, até o dia 20 de dezembro de 2023.

**Parágrafo segundo** – Os valores descontados serão enviados via transferência bancária pelos estabelecimentos de saúde na conta do SINDIENFERMEIROS junto a Caixa Econômica Federal, agência 0167, operação 003, conta 00002622-4 e repassados os comprovantes de depósito juntamente com a relação de empregados e os termos de oposição, até o décimo dia subsequente ao mês do vencimento.

**Parágrafo terceiro** – Os enfermeiros abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, filiados ao SINDIENFERMEIROS, que já contribuem ou passaram a

*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*  
R.D.W. Cachoeira



contribuir com 1% (um por cento) de mensalidade associativa, estarão isentos de pagar a contribuição assistencial, além de terem direito a assistência jurídica gratuita, usufruir dos convênios e outros benefícios concedidos pela entidade.



**Parágrafo Quarto** - Por se tratar de cláusula de gestão exclusiva do SINDIENFERMEIROS, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do SINDIENFERMEIROS, ficando isento o SINDISUL e os estabelecimentos de saúde por ele representados de quaisquer ônus ou consequência perante seus empregados, inclusive eventuais ressarcimentos por descontos apurados como indevidos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – PENALIDADES:**

Fica convencionada que no descumprimento de qualquer das cláusulas e condições da Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder a notificação da parte infringente, para que regularize a situação no prazo de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo único** – Findo o prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de 200,00 (duzentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DIFERENÇAS**

Por estar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo firmada apenas nesta data, mas possuir eficácia desde 1º de novembro de 2023, fica convencionado que as diferenças devidas aos empregados decorrentes de reajustes salariais existentes neste instrumento coletivo e outras cláusulas econômicas, deverão ser quitados pelos estabelecimentos de saúde em até 02 (duas) parcelas, juntamente com o pagamento do salário relativo aos meses de janeiro/2024 (até o 5º dia útil do mês de fevereiro/2024) e fevereiro/2024 (até o 5º dia útil do mês de março/2024).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DISPOSIÇÕES FINAIS:**

Por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente CCT em 05 (cinco) vias de igual teor e forma para que vincule as partes e surta os efeitos aqui pactuados, especificamente para o período de validade avençado, não prorrogando nenhuma cláusula após o vencimento.

Cachoeiro de Itapemirim, ES, 27 de novembro de 2023.

**VALESKA FERNANDES MORAIS DE SOUZA**  
SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
(SINDIENFERMEIROS)

**SEBASTIÃO VENTURY BAPTISTA**  
SINDICATO DOS ESTABELECEMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO SUL DO  
ESPÍRITO SANTO.





Cartório do 1º Ofício Registro Geral de Imóveis da 2ª Zona, Registro de Títulos e Documentos e Cíveis das Pessoas Jurídicas da Comarca de Cachoeiro de Itapemirim.


Rua Moreira, nº 08, salas 201/202, Ed. New Plaza, Bairro Independência  
Cachoeiro de Itapemirim / ES

CERTIFICADO QUE O PRESENTE DOCUMENTO FOI PROTOCOLADO SOB O Nº 12014 E REGISTRADO SOB O Nº 61 LIVRO F EM 06/12/2023

Emolumentos: R\$227,28 Taxas: R\$68,33 Total: R\$295,61

Selo: 150516 ZVN220700163

Consulte autenticidade em [www.tjes.jus.br](http://www.tjes.jus.br)

  
DEIVID PEDROZA DA SILVA  
ESCREVENTE AUTORIZADO



*"Trata-se de Registro efetivado em conformidade com o inciso VII, do artigo 127, da lei 6.015/73, portanto facultativo e exclusivo para fins de mera conservação e prova apenas a existência, data e conteúdo do documento."*  
RUIOM Cachoeiro