

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000687/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/12/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR074061/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.290689/2025-27  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/12/2025

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

SINDICATO DOS TECNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 15.098.448/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSMANO AMARAL CANDIDO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais Auxiliares e Técnicos de Enfermagem**, com abrangência territorial em **Água Doce do Norte/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guarapari/ES, Ibraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO BASE

A partir de **01/10/2025**, será garantido os seguintes valores mínimos de salário base:

**a)** Técnico de Enfermagem, mensal de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), de modo que o quociente para a razão hora da carga horária proporcional será de R\$ 9,54 (nove reais e cinquenta e quatro centavos).

b) Auxiliares de Enfermagem, mensal de R\$ 1.590,00 (um mil, quinhentos e noventa reais), de modo que o quociente para a razão hora da carga horária proporcional será de R\$ 7,22 (sete reais e vinte e dois centavos).

#### **CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DIFERENÇA PISO ENFERMAGEM CONTIDO LEI 14.434/22**

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

§ 1º - Com o registro desta norma, as empresas continuarão a pagar, em **rubrica própria de caráter remuneratório (base de cálculo de férias e 13º salário)**, a diferença remuneratória resultante do piso salarial, cujo valor será apurado mediante a diferença entre os valores de piso previsto na Lei 14.434/22 (**R\$ 3.325,00 para Técnicos de Enfermagem que laboram 220h** e **R\$ 2.375,00 para Auxiliares de Enfermagem que laboram 220h**), proporcionalmente à jornada mensal de trabalho desempenhada, e o valor pago a título de remuneração no mês de competência.

§ 2º - Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, as empresas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto na Lei 14.434/22 de forma proporcional, ou seja, o valor da remuneração mínima será proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada, conforme tabelas exemplificativas abaixo:

#### **EXEMPLO DE VALORES DE REMUNERAÇÃO DOS TÉCNICOS DE ENFERMAGEM:**

| <b>Técnico de Enfermagem</b>  | carga horaria mensal | carga horaria mensal | carga horaria mensal | carga horaria mensal |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>A partir de 01/10/2025</b> | <b>150 horas</b>     | <b>180 horas</b>     | <b>200 horas</b>     | <b>220 horas</b>     |
| Valor da remuneração          | R\$ 2.267,04         | R\$ 2.720,45         | R\$ 3.022,72         | R\$ 3.325,00         |

#### **EXEMPLO DE VALORES DE REMUNERAÇÃO DOS AUXILIARES DE ENFERMAGEM:**

| <b>Auxiliar de Enfermagem</b> | carga horaria mensal | carga horaria mensal | carga horaria mensal | carga horaria mensal |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>A partir de 01/10/2025</b> | <b>150 horas</b>     | <b>180 horas</b>     | <b>200 horas</b>     | <b>220 horas</b>     |
| Valor da remuneração:         | R\$ 1.619,31         | R\$ 1.943,18         | R\$ 1.159,00         | R\$ 2.375,00         |

§ 3º - Para fins de instituição do piso da enfermagem, os valores de referência para cada jornada serão sempre da remuneração de cada empregado, nunca o salário base.

**§ 4º** - A rubrica da diferença do piso nacional da enfermagem previsto nesta cláusula não incorpora ao contrato de trabalho, podendo ser retirada ao término desta norma.

**§ 5º** - Fica ajustado entre as partes, nos moldes do decidido pelo STF na ADI 7.222/DF, que as condições existentes neste instrumento, principalmente com relação a implantação do piso de forma proporcional e adotando como base a remuneração do empregado, predomina sob o legislado, passando os itens aqui ajustado vigorando e sendo reconhecido entre as partes.

**§ 6º** - Fica acordado que, independentemente de decisão do STF na decisão da ADI 7222/DF, as empresas manterão, a forma de remuneração nos mesmos moldes do pagamento realizado na folha da competência do mês de outubro de 2025.

**§ 7º** - Caso em algum mês o empregado receba, proporcionalmente à sua jornada, valor de remuneração acima das quantias definidas na lei 14.434/22 (para os Técnicos de Enfermagem 220 horas R\$ 3.325,00; e para os Auxiliares de Enfermagem 220 horas R\$ 2.375,00), nenhum valor será devido a título de complemento no referido mês.

**§ 8º** - Em caso de faltas e ausências injustificadas que impliquem descontos salariais, o valor do complemento será proporcionalmente pago aos dias efetivamente trabalhados.

**§ 9º** - A manutenção do piso da enfermagem nos moldes constantes nesta cláusula são objeto de livre negociação entre as partes e é fruto de mútuas concessões, de modo que a anulação de quaisquer destas cláusulas leva automaticamente a anulação de toda a norma coletiva.

**§ 10º** As partes ajustam para fins desta norma que o conceito de remuneração é o definido pelo STF no julgamento da 2ª decisão liminar proferida na ADI 7222/DF, em 19/12/2023, nos mesmos moldes que a empresa estava praticando na competência de outubro de 2025.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativos salariais (contracheques), contendo inclusive o valor do recolhimento do FGTS, em até 24 (vinte e quatro) horas após a data do efetivo pagamento ou Recibo de qualquer outro ato pertinente ao contrato de trabalho.

**§ 1º** - 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 SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

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

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

**§ 1º** - Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, os seus dependentes como beneficiados.

**§ 2º** - O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, em comum acordo entre as partes ou a critério do Empregador.

**§ 3º** - O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total bruto da rescisão contratual, ressalvando-se o inciso letra "a", que será limitado na forma do parágrafo quinto do artigo 477 da CLT, bem como, a totalidade dos adiantamentos (inciso letra "b").

§ 4º - Em conformidade com o disposto na alínea "a" do *caput* desta cláusula, nas situações em que o Empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio dele, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

§ 5º - Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material de uso profissional, como materiais necessários para a sua atividade, postos sob a sua responsabilidade, ficam autorizados a descontar na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do material, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, ressalvando a depreciação natural do equipamento, observando o disposto no inciso letra "a".

§ 6º - O Empregador deverá repassar em favor da instituição financeira, os empréstimos bancários referidos na letra "f" desta cláusula, decorrentes das obrigações de responsabilidade do empregado e oriundas de convênios firmados entre o funcionário e com a anuência da empresa e do sindicato laboral, (SITAEN); nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

§ 7º - Os Convênios firmados, inclusive os renováveis ou prorrogáveis em vigor, firmados pelo Empregador com instituições financeiras para concessão de empréstimos ao empregado, deverão ter anuência do sindicato profissional na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

§ 8º - Fica estabelecido que o limite de endividamento do colaborador que usufrua dos convênios ou benefícios firmados pela entidade profissional, patronal e seu empregador será de 30% (trinta por cento) do seu salário líquido, sendo percentual acima deste valor, o empregado assume diretamente ao empregador um compromisso sobre o restante da dívida existente.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de **60% (sessenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, sem o acréscimo de outras verbas de natureza salarial, percebidos pelo empregado, quando existir, e exceto para as jornadas com compensação de horas, caso em que se não dilatada a jornada máxima semanal será devido apenas o respectivo adicional (art. 59-B, da CLT).

§ 1º - O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização do salário hora do mês, dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial que não seja o salário base.

**§ 2º - Exceto para jornadas especiais de compensação (como 12x36),** o empregador poderá ser dispensado deste adicional 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, ressalvando o que está contido no § 3º, da cláusula do Banco de Horas.

**§ 3º -** 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.

**§ 4º -** Não serão computados como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos na marcação de entrada e 10 (dez) minutos na marcação de saída.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A partir do registro desse instrumento normativo na SRTE, Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor de R\$ 1.628,00 (um mil, seiscentos e vinte e oito reais).

**§ 1º -** A caracterização e a classificação da insalubridade, far-se-á as normas técnicas vigentes e a Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978.

**§ 2º -** O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

**§ 3º** - 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.

**§ 4º** - A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecidos ao empregado pelo empregador constitui falta grave, passível de ensejar motivo para dispensa por justa causa.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - LEITO HOSPITALAR**

**As empresas deverão prestar assistência médica a seus empregados mediante opção por uma entre as seguintes opções contidas nas cláusulas LEITO HOSPITALAR ou PLANO DE SAÚDE ENFERMARIA ou PLANO DE SAÚDE AMBULATORIAL):**

As empresas que possuírem leitos-hospitalares deverão 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 60 (sessenta) dias do início do afastamento ou suspensão do contrato de trabalho, sem que isso caracterize ofensa a súmula 440, do TST. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

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

**§ 2º** - As demais despesas decorrentes dessa internação, desde que disponíveis os respectivos serviços na empresa, não representarão nenhum ônus para o empregado, podendo as empresas custeá-las com recursos próprios ou fazê-las através do sistema oficial de saúde.

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

**§ 4º** - Este benefício não se estenderá aos funcionários que estiverem com os contratos de trabalho suspenso, incluindo aqueles afastados pelo INSS e ou aposentados e estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa.

**§ 5º** - Este benefício será feito, exclusivamente, com internação hospitalar em enfermaria e o atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

**§ 6º** - O benefício desta cláusula não inclui exames e procedimentos que visem a realização ou em decorrência de procedimentos estéticos, de procedimentos de controle de natalidade e fertilização, bem como, não inclui o custeio medicamentos, exceto em caso de internações.

**§ 7º** - O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

**§ 8º** - O atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE ENFERMARIA**

**As empresas deverão prestar assistência médica a seus empregados mediante opção por uma entre as seguintes opções contidas nas cláusulas LEITO HOSPITALAR ou PLANO DE SAÚDE ENFERMARIA):**

As empresas que possuírem leitos hospitalares podem optar em substituir a obrigação constante da cláusula LEITO HOSPITALAR, bastando ofertar a contratação do PLANO DE SAÚDE EM ENFERMARIA 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 45% (quarenta e cinco por cento).

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

**§ 2º** - O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes, sendo facultativa a adesão pelo empregado ao plano escolhido pela empresa, devendo manifestar-se por escrito seu interesse em aderir aos benefícios previstos nesta cláusula.

**§ 3º** - Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com operadoras de planos de saúde, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros

empregadores, plano de saúde com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

**§ 4º** - A inclusão de dependentes, no plano de saúde mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a operadora do plano de saúde contratada e desde que o valor de sua manutenção e coparticipação (mensalidade e demais despesas) de responsabilidade do empregado, independente ao percentual sobre o seu salário.

**§ 5º** - Os empregados incluídos no plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 60 (sessenta) 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, sem que isso caracterize ofensa a súmula 440, do TST. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá sua inclusão ser suspensa e após 60 (sessenta) dias de atraso poderá ser cancelada sua inscrição no plano de saúde.

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

**§ 7º** - Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

**§ 8º** - No caso de aposentados em tempo de serviço ou por invalidez ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, é assegurado ao empregado que tenha contribuído no valor fixo da mensalidade, o direito de manter sua condição de beneficiário, por um período determinado, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a operadora do plano de saúde, nos novos valores estabelecidos por esta.

**§ 9º** - O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo anterior será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

**§ 10º** - Para exercer o direito previsto nos §§ 7º e 8º, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

**§ 11º** - Em conformidade com o previsto nos §§ 7º e 8º, 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 assumam o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

**§ 12º** - Fica garantido, enquanto permanecer ativo o contrato dos empregados portadores de doenças crônicas e graves, tais como câncer, doenças degenerativas, renal, hepática, mental, bem como às empregadas gestantes, que tenham diagnóstico concluído até o registro desta norma na SRTE, o direito à manutenção dos percentuais de ajuda de custeio (subsídio) mais benéficos porventura praticados pela empresa no ato de registro desta norma na SRTE, não podendo operar-se modificações no percentual da ajuda de custeio (subsídio) da mensalidade do plano destes empregados enquanto perdurar o tratamento ou a gestação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE AMBULATORIAL**

**As empresas deverão prestar assistência médica a seus empregados mediante opção por uma entre as seguintes opções contidas nas cláusulas LEITO HOSPITALAR ou PLANO DE SAÚDE ENFERMARIA ou PLANO DE SAÚDE AMBULATORIAL):**

As empresas que não disponibilizam LEITO HOSPITALAR ou PLANO DE SAÚDE ENFERMARIA estão obrigadas a contratar plano de saúde com cobertura AMBULATORIAL, em até 30 (trinta) dias após o registro desta norma, conforme cobertura contratual estabelecido pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar, com adesão compulsória e obrigatória em favor de todos os trabalhadores.

**§ 1º** - Fica o valor do Plano de Saúde Ambulatorial referido no caput desta cláusula limitado aos seguintes parâmetros: O empregador pagará por cada empregado a quantia máxima de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por mês, independentemente da faixa etária do empregado.

**§ 2º** - Ao empregado será devido o pagamento de coparticipação para os procedimentos de consulta, a nível de pronto socorro hospitalar, nos atendimentos de urgência/emergência: Uma coparticipação máxima de 50% do valor da mensalidade por evento.

**§ 3º** - Se o empregado aderir a plano de maior cobertura, o empregado ficará responsável pelo pagamento da diferença total entre o plano ambulatorial previsto nesta norma para o de maior cobertura, ao qual optou.

**§ 4º** - O pagamento da diferença total entre o plano ambulatorial para o de maior cobertura a qual optou o empregado será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da súmula de nº 342, do TST - Tribunal Superior do Trabalho, desde que o contrato de trabalho não esteja suspenso.

**§ 5º** - Se a empresa empregadora já tiver contratado plano de saúde, que deverá ser registrado na ANS e respeitar a cobertura mínima prevista nesta norma, não está obrigada a fazer o citado plano de saúde previsto no caput e

incisos desta cláusula, podendo continuar no que já estiver contratado/conveniado, salvo se o empregado optar em aderir ao plano de saúde de menor custo para o mesmo.

**§ 8º** - O Plano de Saúde da presente cláusula, letras e incisos, tem que ser, obrigatoriamente, registrado na ANS - Agência Nacional de Saúde.

**§ 9º** - As empresas que já forneçam plano de saúde para seus empregados poderão alterar o prestador de benefício, assegurando as coberturas mínimas já concedidas nos planos existentes.

**§ 10º** - Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

**§ 11º** - Os empregados incluídos neste plano de saúde e que tiverem, por qualquer motivo, o contrato de trabalho suspenso ou se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 60 (sessenta) dias, exceto para os casos de comprovado acidente de trabalho ou por afastamento por licença maternidade, 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 a Operadora do Plano e ou diretamente ao empregador, sem que isso caracterize ofensa a súmula 440, do TST. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá seu atendimento ser suspenso pela Operadora e após 60 (sessenta) dias de atraso a empresa já está autorizada a proceder ao cancelamento da participação no plano de saúde.

**§ 12º** - 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.

**§ 13º** - Caso a empresa opte por subsidiar 100% do valor do benefício previsto nesta cláusula, nos moldes do art. 30, § 6º, da Lei 9.656/98, o empregado não fará jus a permanecer com o plano de saúde ambulatorial com o encerramento do vínculo empregatício.

**§ 14º** - Os novos empregados admitidos após o registro dessa CCT somente terão direito ao benefício do PLANO DE SAÚDE AMBULATORIAL após 180 dias da data da admissão, não tendo direito ao atendimento mesmo em situações de urgência e emergência antes desse prazo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 avariarão em suas próprias farmácias, desde que haja o medicamento disponível e comprovada a indicação médica.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir do registro desta Convenção na SRTE, as empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão mensalmente através da forma de reembolso, o benefício social do auxílio-creche no valor de até R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por filho com até 18 (dezoito) meses de idade, a um dos seus genitores que esteja trabalhando.

**§ 1º** - O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento no mês subsequente mediante Nota fiscal ou recibo de serviços escolhida pelo empregado.

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

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

As empresas custearão integralmente para todos os seus empregados, um seguro de vida e acidentes pessoais, garantido exclusivamente por Seguradora, na modalidade de "Capital Segurado Global", para todos empregados da GEFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações a Previdência Social, no valor de R\$ 8,63 (oito reais e sessenta e três centavos), mensalmente, por empregado, ficando pactuado que os valores/garantias mínimas a serem seguradas são as seguintes:

#### GARANTIAS

#### LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO

Morte.

R\$ 12.674,52

Morte – Assistência Funeral – Titular – Adicional.

R\$ 2.756,68

Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado.

Morte – Cesta Básica – Auxílio Alimentação – Titular.

R\$ 914,71

Quantidade e Valor: 06 cestas básicas no valor de R\$ 152,44 cada uma.

Forma de Pagamento: De uma única vez, em forma de indenização através de cartão alimentação.

IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente. R\$ 12.674,52

Invalidez Laborativa Permanente Total por Doença – PAD (Pagamento Antecipado em caso de Invalidez Laborativa Permanente Total em decorrência de Doença).

Esta indenização caracteriza a antecipação de 100% da cobertura de Morte.

DIH UTI – Diária de Internação Hospitalar em UTI, decorrente de acidente pessoal coberto. R\$ 5.383,33

Limite de Diárias: 5 diárias no valor de R\$ 1.076,66 cada uma.

Franquia: 01 dia.

Forma de Pagamento: De uma única vez, em forma de indenização.

DIT - Diária de Incapacidade Temporária por Acidente. R\$ 1.127,73

Limite de Diárias: 40 diárias, no valor de R\$ 28,51 cada uma.

Franquia: 15 dias.

Forma de Pagamento: De uma única vez, em forma de indenização.

Diária de Incapacidade Temporária – Cesta Básica – Afastamento por Acidente de Trabalho.

Limite de Diárias: 03 cestas, no valor de R\$ 346,66 cada uma.

R\$ 904,37

Franquia: 15 dias.

Forma de Pagamento: A partir do 16º dia de afastamento e devidos quando se completar 30 dias a partir desta data, em forma de indenização, pago diretamente ao Segurado Principal através de cartão alimentação.

Assistência Transporte do Titular – Empregado – Decorrente de Morte dos Parentes Previstos na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – Conforme Condições Especiais desta Cobertura Estabelecidas no Contrato/Apólice de Seguro R\$ 1.127,73

Auxílio Medicamentos – decorrente de acidente ocorrido em horário de trabalho. R\$ 1.675,30

Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do capital segurado

Inclusão Automática de Cônjuge – Morte R\$ 2.935,03

Inclusão Automática de Filhos – Morte - será devida para óbitos de maiores de 14 anos, já para filhos menores de 14 (catorze) anos será devido, apenas, reembolso das despesas com funeral conforme Condições Gerais do contrato de Seguro R\$ 1.294,38

**§ 1º - Para as empresas que no ato do registro desta norma já ofereçam a seus empregados seguro de vida ficarão desde já isentas da obrigação contida nessa cláusula, ficando obrigado a cumprir a cláusula do seguro de vida como segue.**

**§ 2º** - 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).

**§ 3º** - 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Em conformidade com a lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica facultado às empresas, a contratação de empregados através de contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

**§ 1º** - Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

**§ 2º** - Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

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

**§ 4º** - A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

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

**§ 6º** - São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e outros; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

**§ 7º** - O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- a) Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e
- c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

**§ 8º** - As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da assinatura desta Convenção Coletiva.

**§ 9º** - Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

- a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;
- b) Apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

**§ 10º** - O empregador efetuará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, no percentual de 0,5% (meio por cento) de sua remuneração, em estabelecimento bancário, com periodicidade de saque semestral.

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

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigentes, ou seja, o empregado que é demitido por iniciativa do Empregador e tem a data de encerramento do seu contrato de trabalho no mês de setembro (trintídio que antecede a data base) terá direito a esta indenização adicional, equivalente a 1 (um) salário mensal.

**§ 1º** - O aviso prévio quando indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço, inclusive para efeito do disposto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, para fins de apuração da data do encerramento do contrato de trabalho, o tempo do aviso prévio indenizado é considerado.

**§ 2º** - Não se enquadra nesta cláusula às rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente à data do término do contrato.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

Em conformidade com o Art. 487 da CLT fica estabelecida que, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua intenção com a antecedência de 30 (trinta) dias, nos casos de contratos assinados em até 01 (um) ano.

**§ 1º** - Atendendo o previsto na Lei 12.506 de 2011, fica estabelecido que após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

**§ 2º** - Em conformidade com os parágrafos 1º e 2º do Art. 487 da CLT, ficam estabelecidos que a falta deste aviso prévio por parte do empregador ou do empregado dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

**§ 3º** - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

**§ 4º** - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no parágrafo anterior, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

**§ 5º** - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

**§ 6º** - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

**§ 7º** - Caso o empregador, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

**§ 8º** - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

**§ 9º** - O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso seja aceito, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

**§ 10º** - Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

**§ 11º** - Se o empregado, durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, afastar-se por doença, os 15 primeiros dias de afastamento correrão normalmente. A contagem do aviso prévio será suspensa somente a partir do 16º dia, quando, então, receberá o benefício previdenciário.

**§ 12º** - Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 primeiros dias de afastamento por doença resultar período igual ou superior ao do aviso, este estará totalmente cumprido, sendo devida ao empregado a remuneração correspondente aos dias de aviso, ainda que o afastamento tenha sido superior.

**§ 13º** - Caso os dias trabalhados, mais os 15 primeiros dias de afastamento por doença não completarem o período do aviso prévio, a contagem do aviso prévio será suspensa no 16º dia e, após a alta médica concedida pela Previdência Social, o empregado retornará à empresa para cumprir o restante do aviso.

**§ 14º** - A empresa estará permitida a realizar acordo com o seu funcionário, mediante proporcional do aviso prévio, na forma do artigo 484-A da CLT.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

**§ 1º** - 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 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO**

As Empresas poderão, promover a prorrogação da jornada de trabalho em até 02 (duas) horas, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

**§ 1º** - 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, a ser compensadas em banco de horas.

**§ 2º** - 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 PRIMEIRA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas não poderão firmar contratos, 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 sem anuência do sindicato.

§ 1º - 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 SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão praticar o banco de horas previsto em lei, com compensação em até 12 (doze) meses.

§ 1º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base, na data da rescisão.

§ 2º - Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

§ 3º - Não será admitido lançamento no banco de horas de créditos decorrentes de trabalho em dobra de plantões na escala 12 x 36.

§ 4º - É permitida, excepcionalmente, o lançamento em banco de horas da dobra de plantão na 12x36 quando houver a prorrogação de horas em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como: (i) paralisação de trânsito, (ii) eventos da natureza que gere dificuldades coletivas de locomoção e (iii) endemias e pandemias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERMUTA DE PLANTÃO**

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

**§ 1º** - Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por Permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a no máximo 03 (três) plantões por mês.

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

**§ 3º** - Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

**§ 4º** - Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 16, 17 e 18 de fevereiro de 2026 (carnaval).
- c) Dia 31 de dezembro;
- d) 04/06/2026 (Corpus Christi).

**§ 1º** - A empresa organizará escala para que o maior número possível de empregados possa folgar nestas datas, devendo trabalhar apenas o mínimo de empregados necessário ao funcionamento dos serviços inadiáveis.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

§ 1º - A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

§ 1º - 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 SÉTIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

De acordo com a lei 605/49 e Anexo IV, da Portaria MTP Nº 671/21, será assegurado a todo empregado um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, preferencialmente aos domingos.

§ 1º - O período trabalhado em domingos e feriados, se não compensados com folga em outro dia, será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou lançado em regime de banco de horas, no prazo e forma prevista na CLÁUSULA DO BANCO DE HORAS, a critério do empregador.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

§ 1º - A empresa irá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

§ 2º - O sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de jornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 3º - Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico deverá:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

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

§ 5º - As empresas poderão adotar não só sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, como também autorizadas a adotar o sistema de controle de ponto por exceção.

## Faltas

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - FUNCIONÁRIA LACTANTE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

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

**§ 1º** - Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá então ter reduzido a sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.

**§ 2º** - Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

**§ 3º** - Para as empresas que concederem o auxílio creche, não será necessário terem local próprio de guarda e assistência de filhos na forma do artigo 5º, § único da Lei 14.457/22.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO**

A escala 12x36 e suas variações, como 11x36, poderão ser adotadas pelas empresas. As empresas estão autorizadas em até 30 dias a partir do registro desse instrumento coletivo a adotar as seguintes escalas de trabalho, devendo seguir uma das opções abaixo:

**Opção I:** Os trabalhadores que laborarem na escala 12x36 com o divisor **220 horas**, o empregador pagará um salário base, que já está contido na remuneração, equivalente a 220 horas, de acordo com as cláusulas do **SALÁRIO BASE** e **MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM CONTIDO NA LEI 14.434/22** e em contrapartida ficará normatizado o direito de utilizar o limite de até **15 plantões em meses de 30 dias e 16 plantões nos meses de 31 dias**. Nessa condição o trabalho em dias de feriados já está remunerado de forma simples no salário mensal.

Nessa opção não será admitido dobrar de plantão ou trabalho no período destinado ao intervalo interjornada, com exceção do disposto no § 4º, da cláusula BANCO DE HORAS.

**Opção II:** Os trabalhadores que laborarem na escala 12x36 com o divisor **210 horas**, o empregador pagará um salário base, que já está contido na remuneração, equivalente a 210 horas, de acordo com as cláusulas do **SALÁRIO BASE e MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM CONTIDO NA LEI 14.434/22** e em contrapartida ficará normatizado o direito de utilizar o limite de até **15 plantões em meses de 30 dias e 16 plantões nos meses de 31 dias**. Nessa condição o trabalho em dias de **feriados** deverá ser compensado em banco em até 6 (seis) meses ou remunerado em dobro, se não compensado no prazo estabelecido.

Nessa opção não será admitido dobrar de plantão ou trabalho no período destinado ao intervalo interjornada, com exceção do disposto no § 4º, da cláusula BANCO DE HORAS.

**Opção III:** Os trabalhadores que laborarem na escala 12x36 com o divisor **200 horas**, o empregador pagará um salário base, que já está contido na remuneração, equivalente a 200 horas, de acordo com as cláusulas do **SALÁRIO BASE e MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM CONTIDO NA LEI 14.434/22**, e em contrapartida ficará normatizado o direito de utilizar o limite de até **15 plantões mensais**.

Nessa condição o trabalho em dias de feriados já está remunerado de forma simples no salário mensal. Nessa condição o trabalho em 16º plantão deverá ser compensado em banco em até 6 (seis) meses ou remunerado como hora extra com o adicional de 100%, se não compensado no prazo estabelecido.

Nessa opção não será admitido dobrar de plantão ou trabalho no período destinado ao intervalo interjornada, com exceção do disposto no § 4º, da cláusula BANCO DE HORAS.

**Opção IV:** Os trabalhadores que laborarem na escala 12x36 com o divisor **190 horas**, o empregador pagará um salário base, que já está contido na remuneração, equivalente a 190 horas, de acordo com as cláusulas do **SALÁRIO BASE e MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM CONTIDO NA LEI 14.434/22**, e em contrapartida ficará normatizado o direito de utilizar o limite de até **14 plantões mensais**.

Nessa condição o trabalho em dias de feriados já está remunerado de forma simples no salário mensal. Nessa condição o trabalho em 15º e 16º plantão deverão ser compensados em banco em até 6 (seis) meses ou remunerado como hora extra com o adicional de 100%, se não compensado no prazo estabelecido.

Nessa opção não será admitido dobrar de plantão ou trabalho no período destinado ao intervalo interjornada, com exceção do disposto no § 4º, da cláusula BANCO DE HORAS.

**Opção V:** Os trabalhadores que laborarem na escala 12x36 com o divisor **180 horas**, o empregador pagará um salário base, que já está contido na remuneração, equivalente a 180 horas, de acordo com as cláusulas do **SALÁRIO BASE e MANUTENÇÃO DO COMPLEMENTO DA DIFERENÇA DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM CONTIDO NA LEI 14.434/22**, e em contrapartida ficará normatizado o direito de utilizar o limite de até **13 plantões mensais**. Nessa condição o trabalho em dias de **feriados** deverá ser compensado em banco em até 6 (seis) meses ou remunerado em dobro, se não compensado no prazo estabelecido. Nessa condição o

trabalho em 14º, 15º e 16º plantões deverão ser compensados em banco em até 6 (seis) meses ou remunerado como hora extra com o adicional de 100%, se não compensado no prazo estabelecido.

Nessa opção não será admitido dobrar de plantão ou trabalho no período destinado ao intervalo interjornada, com exceção do disposto no § 4º, da cláusula BANCO DE HORAS.

**§ 1º** - A opção escolhida pela empresa será comunicada ao SITAEN mediante envio de e-mail para [sitaenes.presidente@gmail.com](mailto:sitaenes.presidente@gmail.com).

**§ 2º** - O divisor implementado pela empresa, nos moldes do caput da cláusula, quando aplicado pela empresa de forma correta, sobrepõe a qualquer outro legal ou fixado em decisão judicial estritamente no período de vigência desta norma.

**§ 3º** - 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.

**§ 4º** - 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.

**§ 5º** - 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.

**§ 6º** - Por estarem devidamente compensados com folgas de 36 horas de descanso previstas nesta escala especial, os domingos trabalhados nessa escala não são remunerados em dobro ou com o adicional de 100%, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 horas de descanso.

**§ 7º** - 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.

**§ 8º** - As empresas que optarem por conceder intervalo de descanso de duas horas poderão fazer o fracionamento em dois intervalos de uma hora.

**§ 9º** - 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.

**§ 10º** - As empresas poderão alterar a opção de divisor a qualquer momento, devendo comunicar os empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

**§ 11º** - Eventuais plantões extras realizados acima de 13 plantões mensais não configurarão em nenhuma hipótese nulidade da cláusula ou descaracterização da jornada.

**§ 12º** - Fica vigente e validado pelas partes signatárias e suas respectivas assembleias a sistemática de divisor aplicável na escala 12x36 prevista na norma coletiva 2023/2025 do SITAEN, no período de 01/10/2025 até 30 dias após o registro dessa norma.

**§ 13º** As partes ajustam para fins desta norma que o conceito de remuneração é o definido pelo STF no julgamento da 2ª decisão liminar proferida na ADI 7222/DF, em 19/12/2023, nos mesmos moldes que a empresa estava praticando na competência de outubro de 2025.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de 02 (dois) que antecede feriado, do DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

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

**§ 2º** - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

**§ 1º** - Nas empresas que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comparecer ao serviço médico da empresa (médico do trabalho) até vinte e quatro horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico.

**§ 2º** - Nas empresas que não dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até vinte e quatro horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

O empregador, quando tiver mais de 05 (cinco) profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em Assembleia geral, compromete-se a liberar da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato que ocorrerem concomitantemente com seu horário de trabalho.

**§ 1º** - Fica condicionada a liberação tratada no caput desta cláusula, a reunião que tenha sido comunicada previamente pelo sindicato ao empregador, com antecedência mínima de trinta dias, ficando o custo da falta em acordo da legislação em vigor, ou em faltas devidamente justificadas.

**§ 2º** - Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção dela, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de sua função representativa, terá acesso garantido pelas empresas para manter contato ou realizar reuniões com os empregados.

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

§ 2º - Recebido o ofício do SITAEN, a empresa terá 10 (dez) dias para designar, no prazo subsequente de até 5 (cinco) dias, a data, à hora – dentro da jornada de trabalho – e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

§ 3º - Caso a entidade não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Por deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e conforme previsão estatutária do SITAEN, ficou autorizado o desconto mensal, a título de mensalidade sindical (taxa associativa), a ser descontada somente dos trabalhadores filiados ao SITAEN.

§ 1º - As empresas se comprometem a fazer o desconto da mensalidade sindical dos trabalhadores associados ao sindicato. Em razão do princípio da liberdade de associação sindical, os trabalhadores que desejaram se associar ao sindicato deverão preencher previamente a ficha de filiação ao sindicato e a autorização do desconto da mensalidade sindical. O sindicato posteriormente encaminhará à empresa cópia da autorização do trabalhador do desconto da mensalidade sindical, quando então este passará a ser devida. Permanecem validas as autorizações de desconto da mensalidade sindical anteriormente encaminhadas as empresas.

§ 2º - As empresas fornecerão ao SITAEN, até o dia 10 (dez) de cada mês, a lista com os nomes dos empregados ativos, destacando os empregados admitidos e demitidos no mês anterior, sendo a lista enviada por e-mail ([sitaenes.presidente@gmail.com](mailto:sitaenes.presidente@gmail.com)).

**§ 3º** - O SITAEN ficará responsável em organizar e controlar o fluxo de filiados, incumbindo ao SITAEN encaminhar às empresas, até o dia 20 (vinte) de cada mês, o boleto com o valor das mensalidades sindicais dos filiados com contrato ativo, que deverá estar acompanhado da relação de nomes dos empregados filiados.

**§ 4º** - O boleto a ser enviado pelo SITAEN deverá ter como data de pagamento o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do mês de competência do desconto, sendo de responsabilidade da empresa fazer o desconto dos valores trabalhadores e quitar o boleto encaminhado pelo sindicato até a data de vencimento.

**§ 5º** - O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 10% (dez por cento) ao mês, acrescido de mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL E DIREITO DE OPOSIÇÃO**

Por deliberação da Assembleia Geral dos trabalhadores, e na forma autorizada pelo Tema 935, do STF, ficou autorizada a cobrança da contribuição assistencial dos empregados não filiados ao SITAEN, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por parcela, devendo tal valor ser descontado de todos os técnicos e auxiliares de enfermagem com contrato de trabalho ativo, que sejam abrangidos na base territorial do SITAEN, perfazendo 05 (cinco) parcelas iguais, nas competências dos meses de dezembro/2026, fevereiro/2026, abril/2026, junho/2026, agosto/2026. A contribuição tem por finalidade dar suporte e assegurar a luta e a busca para melhores condições de trabalho de toda a categoria profissional, desenvolvida tenazmente pelo SITAEN.

**§ 1º** - É assegurado aos trabalhadores o exercício do direito de oposição ao desconto da

taxa assistencial, que poderá ser exercido até 20 (vinte) corridos após o registro desta norma. Esse desconto valerá apenas durante a vigência da presente CCT. Nesta hipótese a oposição valerá para todos os descontos posteriores enquanto, durar a vigência da CCT. Não terá direito a restituição dos valores efetuados até a data da oposição.

**§ 2º** - A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional

que laboram na Grande Vitória somente se efetivará por meio de carta pessoal,

individual, apresentada em 3 (três) vias, que deverá ser protocolada na sede do SITAEN pelo próprio trabalhador, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo trabalhador ao empregador.

**§ 3º** - A manifestação do direito de oposição pelos trabalhadores da categoria profissional

que laboram no interior poderá ser efetivada mediante envio de carta registrada à sede

do SITAEN, que deverá conter o termo de oposição individual de próprio punho, apresentado em 3 (três) vias, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo trabalhador ao empregador.

**§ 4º** - Deverá constar na carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da empresa ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura.

**§ 5º** - O sindicato devolverá a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador, de modo a cientificá-lo do exercício do direito de oposição.

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

**§ 7º** - Somente a partir do protocolo no sindicato poderá o empregador interromper os descontos da contribuição no salário do trabalhador.

**§ 8º** - Uma vez manifestado a oposição pelo empregado não associado, esta produzirá

efeitos nos meses subsequentes, durante a vigência da convenção, fato que só poderá ser modificado caso o trabalhador opte novamente pela manutenção dos descontos .prévia e formal, na forma do art. 545 e 611-B, XXVI, da CLT.

**§ 9º** - O exercício do direito de oposição é gratuito.

**§ 10º** - Incumbe ao empregado entregar uma cópia do termo de oposição devidamente

protocolado no SITAEN até o 15º dia corrente de cada mês, ao setor pessoal da empresa, sob pena do direito de oposição somente ser processado no mês subsequente. Caso o empregado não respeite esse prazo, a empresa não é responsável pela restituição do valor.

**§ 11º** - O SITAEN providenciará estrutura apta para receber os empregados que queiram exercer o direito de oposição de forma pessoal, de maneira que o tempo de espera seja o mais breve possível.

**§ 12º** - Os empregados admitidos após o registro desta norma deverão manifestar a oposição do desconto no prazo de até 20 (vinte) dias após a sua admissão.

**§ 13º** - O desconto não é devido pelos empregados associados/filiados ao SITAEN, que

deverão apresentar ao RH das empresas o comprovante de associação em até 10 dias após assinatura desta norma, sob pena da empresa não ser responsabilizada por eventual desconto dos empregados associados.

**§ 14º** - O boleto a ser enviado pelo SITAEN deverá ter como data de pagamento o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do mês de competência do desconto, sendo de responsabilidade da empresa fazer o desconto dos valores trabalhadores e quitar o boleto encaminhado pelo sindicato até a data de vencimento.

**§ 15º** - No mesmo prazo para repasse do valor, as empresas encaminharão ao sindicato, no e-mail ([sitaenes.presidente@gmail.com](mailto:sitaenes.presidente@gmail.com)) a lista com o nome de todos os técnicos de enfermagem ativos.

**§ 16º** - O atraso no repasse das retenções referidas no caput implicará em multa de 2%

(dois por cento) ao mês, além de mora diária de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) sobre o valor não repassado, até a integralização do depósito.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

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

**§ 1º** - O Sindicato Patronal e/ou a Fenaess e/ou a CNSaúde realizarão a cobrança da Contribuição Assistencial conjuntamente tomando como parâmetro financeiro os seguintes valores:

1. R\$ 1.000,00 (um mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Consultório para assistência à saúde humana com até dois profissionais habilitados.
2. R\$ 3.000,00 (três mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Clínicas para assistência à saúde humana de qualquer natureza, incluindo, mas não limitado a clínicas populares.

III. R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Hospitais ou clínicas para assistência à saúde humana, com unidade de internamento, incluindo Day Hospital, além das demais não enquadradas nos incisos I e II.

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

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

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

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

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO**

As empresas poderão entregar aos seus empregados, quando de sua admissão, ficha de filiação que deverá ser fornecida pelo SITAEN e suas informações sobre os seus benefícios disponibilizados pelo sindicato laboral.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES**

Fica obrigatória à participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho que envolva a categoria por ele representada, desde que ele não se recuse a participar ou anuir com as decisões aprovadas em Assembleia Geral dos interessados, de acordo com o Art. 617 da CLT.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **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.

**§ 1º** - O sindicato profissional se julgar necessário, antes de ajuizar ação de cumprimento em face de empresa associado ao SINDHES deverá notificar por escrito e sob protocolo a empresas o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado "comunicação de conflito".

**§ 2º** - Após recebimento da comunicação de conflito, a empresa notificada terá o prazo de 10 (dez) dias corridos para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

**§ 3º** - Caso o sindicato profissional não se dê por satisfeito com a resposta, deverão as partes, num prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos, agendarem uma reunião presencial, sendo facultado a empresa, caso queira e seja associada, pedir intermediação junto ao SINDHES.

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

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

### **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**

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação no prazo de 10 (dez) dias, desde que esgotados os temas em questão.

§ 1º - Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 700,00 (quinhentos e cinquenta reais) por cláusula descumprida e na eventualidade da multa ser devida pela empresa caberá sendo R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) para o SINDHES e R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) para o SITAEN.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RENOVAÇÃO**

Visando estabelecer nova Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato profissional se compromete em encaminhar, ao Sindicato patronal, em até 60 dias antes do término da vigência da presente Convenção, proposta contendo as reivindicações da categoria profissional.

§ 1º - Recebida a proposta encaminhada pelo sindicato profissional, o SINDHES deverá responder em até 10 (dez) dias, dando continuidade nas negociações.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COOPERAÇÃO PARA ACORDOS COLETIVOS E JUDICIAIS**

Visando incentivar a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho, o SITAEN e o SINDHES informam que possuem um acordo de cooperação, que visa auxiliar e fomentar a negociação de Acordos Coletivos de Trabalho e acordos em ações judiciais em curso às empresas que desejarem de suporte.

§ 1º - Para usufruir dessa cooperação, a empresa deverá enviar e-mail ao SINDHES ([sindhes@sindhes.org.br](mailto:sindhes@sindhes.org.br)), que se incumbirá de fazer contato com o SITAEN, bem como informará os procedimentos e eventuais custos envolvidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

Após o nascimento de seu filho, o empregado contratado por empregador filiado ao Programa Empresa Cidadã, terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração. Nas demais empresas, não participantes deste programa, aplica-se o previsto na legislação.

}

FABIO LUIZ MICHILES FRANK  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPIRITO  
SANTO - SINDHES - ES

OSMANO AMARAL CANDIDO  
Presidente  
SINDICATO DOS TECNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 3**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 4**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 5**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA AGE 24.11.2025 SINDHES - PARTE 6**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - ATA AGE 05.12.2025 SITAEN**

[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>.