CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000901/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052582/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.119818/2022-51
DATA DO PROTOCOLO: 03/10/2022

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

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 09.474.792/0001-00, neste ato representado(a) por seu e por seu e por seu ;

E

SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.638/0001-28, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, profissionais de empregados em hospitais e casas de saúde, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contratos de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam enfermeiros, auxiliares técnicos de serviço paramédicos, tais como, técnico de laboratório clínico, operador de raio-X, de radioterapia, de cobaltoterapia, de eletroencefalogia, de eletrocardiografia, de hemoterapia, atendentes, auxiliares de serviços médicos, burocratas, massagistas, duchastes, pedicuros, e empregados Em hospitais, clínicas e casas de saúde, diferenciada, com abrangência territorial em CE, com abrangência territorial em CE**, com abrangência territorial em **CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os empregados que compõem a categoria profissional, a partir de 01 de outubro de 2022:

1.256,21- Auxiliar de serviços gerais, Serventes e Zelador, Conferente Expedidor de Roupas, Ascensorista,

R$ 1.284,38 - Auxiliar de Lavandeira, Recepcionista, Atendentes em geral. (consultórios, clinicas, laboratórios, e demais serviços de saúde), Auxiliar de Transporte, Auxiliar de Costura, Camareira, Contínuo, Office-boy, Copeira, Jardineiro, Controlador de Acesso, Maqueiro, Porteiro, Vigia, Auxiliar de manutenção predial, Auxiliar de Cozinha,| Estoquista, Auxiliar de eletricista,

R$ 1.326,33- Auxiliar de Enfermagem, Técnico em Gesso, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Saúde Bucal, Auxiliar de Consultório Dentário, Auxiliar de Banco de Sangue, Auxiliar Manutenção, Cozinheiro, Auxiliar administrativo, Auxiliar de Faturamento, Assistente Administrativo, Auxiliar de Escritório.

R$ 1.351,21 - Auxiliar de Laboratório,

R$ 1.428,55 - Técnico de Laboratório, Técnico de Farmácia, Socorrista Motorista, Técnico de Saúde Bucal, Técnico de Enfermagem, Operador de Eletrocardiograma (CBO 077-30), Operador de Eletroencefalograma (CBO 077-40), Maqueiro Hospitalar

R$ 1.510,13 – Analista de Qualidade

R$ 2.094,34- Operador de Equipamentos Médicos (CBO 077-90)

Parágrafo primeiro – Para compensar as perdas salariais decorrentes dos efeitos da inflação, será concedido abonal salarial de janeiro a setembro de 2022, da seguinte forma:

a) para os pisos salariais, vigentes em 31 de dezembro de 2021 e até R$ 1.370,85 deverá ser concedido abono salarial, de 8% (oito por cento), ao mês, de janeiro a setembro de 2022;

b) para os pisos salariais, vigentes em 31 de dezembro de 2021 e acima de R$ 1.370,85 deverá ser concedido abono salarial, de 6,5%, por mês, de janeiro a setembro de 2022.

Parágrafo segundo – O abono de que trata o parágrafo anterior será quitado em três parcelas iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento de outubro, novembro e dezembro de 2022.

Parágrafo terceiro - Entende-se como Maqueiro Hospitalar o profissional com curso de Técnico de Enfermagem.

Entende-se por Analista de Qualidade o profissional que se dedica a avaliar a qualidade dos serviços prestados pela entidade de saúde junto aos seus clientes. O profissional contratado para esta função poderá exercer suas atividade também pelo sistema HOME-CARE.

Entende-se como Operador de Equipamentos Médicos, CBO 077-90, aqueles profissionais que operam equipamentos de diagnósticos que não utilizam a Radiação Ionizante como fonte. Com Carga horária de até 44 horas semanais, o Operador de Equipamentos Médicos, CBO 077-90, faz 2 jus a receber 20% de adicional de insalubridade calculados sobre o salário minimo nacional.

Parágrafo quarto - O (a) empregado (a) que, no curso da vigência desta convenção, esteja exercendo as funções de auxiliar de enfermagem e apresente registro de técnico de enfermagem junto ao COREN fará jus ao piso salarial de técnico de enfermagem, a partir do mês seguinte ao dia da entrega da cópia da carteira do COREN ou do comprovante de inscrição como técnico de enfermagem. O (a) empregado (a) deverá entregar no departamento de recursos humanos da empresa, cópia da carteira do COREN, cabendo ao empregador recepcionar, datar e assinar a segunda via do documento, além de, no prazo de 30 (trinta) dias, anotar na CTPS do (a) empregado (a), a função de técnico de enfermagem [CBO 3222-05].

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

É concedido, a partir de outubro de 2022, o reajuste de 10,16% (dez, virgula, dezesseis por cento) aos empregados que não tenham piso salarial e que laborem em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, tais como: Hospitais, postos de saúde, clínicas médicas e ambulatoriais, odontológicas e de estética bucal, casas de saúde, casas de repouso, clínicas psiquiátricas, consultórios médicos e odontológicos, laboratórios de análises clínicas, de patologias e outros, ambulatórios farmacêuticos, banco de sangue, sêmen e leite, estabelecimentos de duchas, massagens e fisioterapias, empresas de próteses dentárias, ortodontias e implantes, de medicina e odontologia de grupo, de medicina genética, estética e esportiva, cooperativas e empresas terceirizadas de prestação de serviços de saúde, empresas de plano de saúde, consultórios multiprofissionais (médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais,

fonoaudiólogos e psicopedagógicos), empresas de transporte e remoção de pacientes, empresas de HOME CARE, clínicas médicas e demais estabelecimentos de serviços de saúde.

Parágrafo Primeiro – Para compensar as perdas salariais oriundas da inflação, será concedido abono salarial, de janeiro a setembro de 2022, da seguinte forma:

a) para os salários até R$ 1.370,85, vigentes em 31 de dezembro de 2021, deverá ser concedido abono salarial, de oito por cento, ao mês, de janeiro a setembro de 2022;

b) para os salários acima de R$ 1.370,85, vigentes em 31 de dezembro de 2021, deverá ser concedido abono salarial, de 6,5%, por mês, de janeiro a setembro de 2022.

Parágrafo Segundo – O abono salarial de que trata o parágrafo anterior será quitado em três parcelas iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento de outubro, novembro e dezembro de 2022.

Parágrafo Terceiro - Em decorrência dos reajustes salariais concedidos nesta cláusula e na cláusula terceira por meio do presente instrumento, a categoria profissional, representada pelo sindicato profissional, concede plena, geral, rasa, irrevogável e irretratável quitação, concernente a qualquer diferença por ventura existente no período do acordo, para nada mais pleitear seja a qualquer título ou direito for.

Parágrafo Quarto – A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi entabulada tendo como referência os salários praticados em 31 de dezembro de 2021. Caso a decisão proferida nos autos da ADI 7222 venha a produzir efeitos financeiros pretéritos, em relação aos pisos salariais fixados na Lei 14.434/2022, as partes, desde que haja comum acordo, poderão discutir o parcelamento de diferenças salariais retroativas.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

As empresas que, após o dia 1º de janeiro de 2022 até a data da assinatura desta Convenção, reajustaram os salários dos seus empregados no percentual acima do estabelecido na presente Convenção, não poderão retroceder no aumento ofertado, salvo se este reajuste tiver caráter de antecipação por conta do acordo e desde que tenha sido publicado no quadro de aviso.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Fica assegurada ao substituto a percepção de remuneração igual à do substituído durante a sua substituição, quando o período de substituição for superior a 15 (quinze) dias, desde que tenha sido efetivamente designado para este fim, pelo respectivo empregador, excetuando-se as vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO PAGAMENTO

Os empregadores deverão pagar o salário de seus funcionários até o 5º dia útil do mês subsequente. Aqueles que o realizarem com cheque, deverá fazê-lo até às 14 horas, de modo a possibilitar que o desconto na rede bancária possa acontecer no mesmo dia do pagamento. Para os empregadores que efetuarem o pagamento através de depósito na conta bancária de seus empregados, os salários devem estar disponíveis também no 5º dia útil. Considera-se o dia de sábado como dia útil.

Parágrafo Único - Os salários devem estar disponíveis no 5º dia útil do mês subsequente, salvo se houver algum problema devidamente comprovado com a rede bancaria.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE

O pagamento do vale-transporte do mês subsequente deverá ser efetuado até o dia 30 do mês em curso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão mensalmente a seus empregados o comprovante do pagamento de suas remunerações, com identificação da empresa, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive o de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os depósitos do FGTS.

Parágrafo Primeiro - Vale como comprovante de pagamento a data do crédito em conta no banco.

Parágrafo Segundo - Fica facultada a empresa disponibilizar o comprovante de pagamento através da Internet quando o empregado manifestar o interesse.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os sindicatos convenentes acordam no que diz respeito ao cálculo do adicional de insalubridade, manter o que foi estabelecido no Art. 192, da CLT, ou seja, o percentual do adicional de insalubridade incidirá sobre o piso nacional do salário mínimo, em detrimento da Súmula n. 17, do TST, restaurada pela resolução TST n. 121/2003, DJ 21/11/2008.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE ESTÍMULO

As empresas concederão, a título de adicional de estímulo, 2,5% (dois e meio por cento) sobre os salários base dos seus empregados que, apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico profissional, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas/aula, fornecidos por entidades/empresas legalmente constituída. O adicional será concedido, como evento independente, apenas durante o período em que o empregado exercer efetivamente na empresa função compatível com a habilitação do certificado.

Parágrafo Primeiro - Para fins do disposto no caput desta cláusula, os cursos ficam limitados a 02 (dois) e o percentual correspondente ao adicional de estímulo será concedido até o limite de 5% (cinco por cento) sobre o salário base do respectivo empregado.

Parágrafo Segundo - O adicional de estimulo somente será liberado quando a conclusão do curso ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão 2.016,59 (dois mil e dezesseis reais e cinquenta e nove centavos), a título de auxílio funeral, à família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

Parágrafo único: As empresas que oferecerem seguro de vida aos seus empregados e que pagarem aos familiares do falecido valor para cobrir despesas com o funeral, com importância menor que R$ 2.016,59 deverá fazer a complementação.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2022, às empregadas que tenham filho(a)s até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de R$ 185,86 (cento e oitenta e cinco reais e oitenta e seis centavos), por filho(a), para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

Paragrafo Primeiro – O auxilio creche no valor de R$ 185,86 (cento e oitenta e cinco reais e oitenta e seis centavos), será implantado na folha de pagamento de outubro de 2022.

Parágrafo Segundo – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxilio creche, de janeiro a setembro de 2022, serão quitadas em três parcelas, iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento de outubro, novembro e dezembro de 2022, sob a rubrica DIF AUX CRECHE CCT 2022.

Parágrafo Terceiro - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

Parágrafo Quarto - Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.

Parágrafo Quinto - O auxílio creche será concedido à empregada após o termino do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO BABÁ

O empregador deverá pagar mediante solicitação formal, mensalmente, a partir de janeiro de 2022, às empregadas que tenham filho(a)s até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de R$ 185,86 (cento e oitenta e cinco reais e oitenta e seis centavos), para cada filho(a). O presente auxílio será creditado como Ajuda de Custo, no rol do art. 457,§ 2º, da CLT, e não terá outras repercussões financeiras.

Paragrafo Primeiro – O auxilio babá, no valor de R$ 185,86 (cento e oitenta e cinco reais e oitenta e seis centavos), será implantado na folha de pagamento de outubro de 2022.

Parágrafo Segundo – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxilio babá, de janeiro a setembro de 2022, serão quitadas em três parcelas, iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento de outubro, novembro e dezembro de 2022, sob a rubrica DIF AUX BABÁ CCT 2022.

Parágrafo Terceiro - O auxilio babá será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

Parágrafo Quarto - Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.

Parágrafo Quinto - O auxílio babá será concedido à empregada após o termino do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e da entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato, o setor pessoal entregará à beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando houver despedida por justa causa, os empregadores deverão especificar os motivos, de forma escrita na carta de comunicação de desligamento.

Parágrafo Único - O documento somente será entregue caso o empregado assinar o recebimento.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Na comunicação de aviso prévio ao empregado, deverá constar, obrigatoriamente a:

a) Forma como será cumprido (se trabalhado ou com dispensa do trabalho).

b) Redução da jornada de trabalho exigida por lei, bem como o início e o término da jornada:

Parágrafo Primeiro - O restante dos dias do aviso prévio trabalhado deixará de ser exigido caso o empregado dispensado sem justa causa, obtenha comprovadamente um novo emprego, recebendo, neste caso, tão somente os dias trabalhados, conforme Enunciado 276 do TST. Todavia, o pagamento das verbas rescisórias devidas será feito na data anteriormente prevista para homologação. O empregado que pede demissão e não cumpre o aviso prévio trabalhado permite ao empregador efetuar o respectivo desconto referente a um mês de salário na rescisão.

Parágrafo Segundo - No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no início ou final da jornada diária de trabalho ou de 7 (sete) dias no final do aviso, devendo a empresa fornecer ao trabalhador uma via da opção acordada.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO

As suspensões das atividades de trabalho por um período temporário, de interesse exclusivo da empresa, isentam o empregado de quaisquer tipos de desconto ou qualquer forma de compensação posterior.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas, quando solicitadas, se obrigam, na rescisão do contrato de trabalho de seus empregados, a fornecer uma carta de apresentação, onde constará o seu tempo de serviço, a função desempenhada, seu último salário e que sua dispensa foi imotivada, ficando o empregador isento desta obrigação nos casos de demissão por justa causa e a pedido.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO Á PREVIDÊNCIA SOCIAL

A documentação exigida pela Previdência Social será fornecida pelos empregadores, quando solicitada pelo empregado em atividade e obedecerá aos seguintes prazos: 05 (cinco) dias úteis para fins de auxilio - doença, 10 (dez) dias úteis para fins de aposentadoria, inclusive o PPP do INSS e 08 (oito) dias úteis em caso de óbito, ou seja, pensão por morte.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

A todo empregado suspenso ou advertido, disciplinarmente, será entregue o documento formal, discriminando o motivo da punição.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, a estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade. Todavia, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Primeiro — A empregada, em casos excepcionais e, atendendo aos seus interesses, poderá renunciar à estabilidade de que trata o caput desta cláusula, por meio de carta de próprio punho, cabendo ao sindicato laboral endossar a renúncia.

Parágrafo Segundo — A empregada demitida sem justa causa ou que tenha pedido demissão e posteriormente descobrir o seu estado gravídico dentro do período do contrato de trabalho, será readmitida, e não reintegrada, não tendo que fazer qualquer compensação dos valores devidos na rescisão, sendo estabelecido um novo contrato de trabalho entre as partes, não podendo ser exigido novo contrato de experiência.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DOS PRE- APOSENTADOS

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa indenizará o valor das contribuições ao INSS (parte empregado e empregador) correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma da presente Convenção, reembolso este que não terá natureza salarial.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantida a estabilidade provisória, nos termos do Art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, aos Dirigentes Sindicais efetivos e suplentes eleitos pelos trabalhadores para o sindicato laboral, devendo o sindicato laboral enviar para as empresas empregadoras a relação dos empregados eleitos para a direção do sindicato, no prazo de 05 dias após a eleição. Caso o dirigente sindical tenha mais de um vínculo empregatício, todos os empregadores serão comunicados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, alimentação (almoço ou jantar) gratuita ao empregado que cumprir jornada de trabalho de 12 (doze) horas e também quando tiverem que cumprir hora extra a partir de 2 horas além do normal.

Parágrafo Único - Será fornecido pelas empresas um desjejum, composto de, no mínimo, café, pão e leite, aos empregados que encerram sua jornada de trabalho em plantão noturno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) E NOS FERIADOS

Quando a escala de trabalho do empregado coincidir com o dia feriado ou com o dia do descanso semanal remunerado, o pagamento do salário será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder uma folga compensatória, além das folgas existentes cuja utilização deverá ser realizada nos 30 (trinta) dias subsequentes à data do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal remunerado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANTONISTAS DIURNOS E NOTURNOS DE 12 HORAS

Os empregados que trabalham em plantão de doze horas terão direito a, no mínimo, 01 (uma) hora de folga para repouso e alimentação no decorrer do plantão. No caso de plantonistas noturnos, este intervalo poderá ser elastecido para até 02 (duas) horas, caso seja acordado entre os membros da equipe, de forma que não

haja prejuízo à assistência aos pacientes. Os horários de folga para repouso e/ou alimentação devem constar no cartão de ponto, planilha ou outra forma de controle de presença e assinada no final do mês.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os estabelecimentos que funcionam 24 horas comprometem-se a, no prazo de doze meses, implantarem ambiente físico, com conforto térmico e acústico, provido de mobiliário adequado e suficiente, como camas e/ou beliches, dotados de colchões de material lavável, a ser usado pelo plantonista no horário de descanso.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Ficam facultadas, para empregados do setor de enfermagem, bem como para aqueles das áreas operacionais (lavanderia, cozinha, limpeza, farmácia etc.) que trabalhem em regime de escalas ou plantões, em hospitais ou clínicas, as seguintes modalidades de jornadas de trabalho:

a) para o horário diurno ou noturno, fica facultada a jornada de trabalho de 12X36, ou seja, 12 (doze horas) de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso; em cada jornada de trabalho de 12 (doze) horas, deverá existir um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora, para repouso e/ou alimentação.

b) para o período diurno, fica facultada a jornada de 06 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira e uma jornada de compensação de 12 (doze) horas no sexto ou no sétimo dia subsequente à jornada de seis horas, em escala de revezamento, pactuando as partes que um DSR, quando não cumprido dentro dos 7 dias, deverá ser cumprido no primeiro dia após o sétimo dia trabalhado;

c) em casos de troca de plantão, as jornadas definidas na cláusula específica de troca de plantão.

d) outras jornadas que tenham amparo legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregados estudantes não sofrerão descontos nos seus salários em virtude de falta ao serviço por motivo de realização exames vestibular ou do ENEM (no máximo dois) ao ano, desde que o horário seja coincidente com o horário de trabalho e desde que comuniquem a ausência com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Essa concessão não prevalecerá se o empregado não comprovar a sua participação no exame ou prova no 5º dia útil subsequente à realização do mesmo.

Parágrafo Único - Os empregados não sofrerão descontos nos seus salários desde que as provas colidem com seu horário normal de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários de 1/2 (meia) hora, antes e ao final da jornada de trabalho, ficando a critério destas a escolha do período e momento, até completar 06(seis) meses após o parto.

Parágrafo Único - A empregada poderá optar por 01(um) período de 1(uma) hora antes ou ao final da jornada. No caso de gêmeos o período é dobrado. O período escolhido deverá ser informado ao setor de pessoal e ao superior imediato para as anotações necessárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TOLERÂNCIA NO REGISTRO DA FREQUENCIA

A empresa concederá aos seus empregados uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos para registrar a frequência na entrada ou na saída.

Parágrafo primeiro — Serão admitidos até 4 atrasos de 15 minutos na entrada e na saída, por mês.

Parágrafo segundo — O empregado que utilizar o banco de horas deverá observar as regras ali estabelecidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE ESCALA/HORÁRIO DE TRABALHO

No caso de alteração de escala, o empregador compromete-se a assegurar a prioridade para o empregado que já esteja cumprindo a mesma escala de serviço há 18 (dezoito) meses ininterruptos.

Parágrafo Primeiro - A prioridade que trata o caput da presente cláusula não se aplica às hipóteses em que a permanência do empregado na mesma escala de serviço se revele comprovadamente insustentável, podendo o empregador, mediante justificativa por escrito e com antecedência de 10 dias proceder à inserção do obreiro em outra escala.

Parágrafo Segundo - Os empregadores se comprometem a informarem através de comunicando os nomes dos empregados que trabalhem em regime de escala com 05 (dias) de antecedência, a jornada que vigorará no mês seguinte.

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão afixar, até o dia 25 do mês anterior, as escalas/horário de trabalho do mês seguinte, em quadro de avisos, em local visível e de acesso, sem restrições aos empregados, a fim de satisfazer as diretrizes estabelecidas no art. 74, da CLT.

Parágrafo Quarto — Fica facultado ao sindicato laboral solicitar as escalas de trabalho das unidades hospitalares que empreguem mais de dez empregados, devendo as empresas atenderem ao pedido, em 10 (dez) dias úteis, limitadas aos últimos seis meses anteriores ao mês do pedido, e enviados através de e-mail eletrônico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FREQUÊNCIA ÁS REUNIÕES E CURSOS

As reuniões de trabalho de comparecimento obrigatório deverão ser realizadas durante os expedientes dos empregados. Entretanto, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho, serão remuneradas as horas excedentes como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.

Parágrafo Único - Caso as reuniões ocorram fora do horário do trabalho do empregado e seu comparecimento seja obrigatório, além do pagamento das horas extraordinárias previstas no caput, a empresa fornecerá os vales transporte necessários para locomoção dos mesmos.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO PERÍODO CONCESSIVO DAS FÉRIAS

O prazo para a concessão das férias não poderá ser superior a 10 meses, a contar do término do período aquisitivo.

Parágrafo Primeiro - O início do gozo das férias não poderá coincidir com o repouso remunerado ou feriados.

Parágrafo Segundo - O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do seu respectivo gozo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

O empregador não poderão cobrar qualquer valor, nem efetuar descontos na remuneração do empregado, pelo fornecimento de uniforme que vier a exigir, para o uso padronizado, principalmente aqueles obrigatórios determinados pela NR nº 06, da Portaria 3214/78, do M.T.E. No presente caso serão fornecidos 2 (dois) fardamentos por ano (um por semestre).

Parágrafo Único - O mau uso do uniforme ou sua perda obrigará sua substituição com o devido pagamento por conta do empregado.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO DA CIPA

As empresas deverão comunicar a organização da eleição da CIPA para o sindicato de acordo com a NR 5 da portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Inexistindo serviço médico na empresa ou conveniado pela mesma, oferecidos aos empregados, serão aceitos atestados médicos e odontológicos concedidos por médicos e dentistas do SUS e dos planos de saúde dos empregados, no prazo de três dias úteis, salvo se houver norma interna na empresa que estabeleça outra data.

Parágrafo Primeiro: Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos ou odontológicos devendo, os mesmos, serem validados pelo serviço médico da empresa.

Parágrafo segundo: Quando o serviço médico da empresa encaminhar o empregado a outro médico especializado, o empregador deverá aceitar o atestado fornecido por tal especialista.

Parágrafo Terceiro: Na impossibilidade da entrega do atestado pelo empregado, este poderá ser entregue por terceiro.

Parágrafo Quarto: Caso o afastamento médico seja superior a um dia, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

Os empregadores comprometem-se a prestar gratuitamente os primeiros socorros ao empregado acidentado no trabalho, como também transportá-lo de imediato e gratuitamente até o local de efetivo

atendimento.

RELAÇÕES SINDICAIS
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA PARTICIPAR DA REUNIÃO DE DIRETORIA DO

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral, em número máximo de 5 (cinco), terão direito a participar, uma vez por mês, de reunião de Diretoria, sem prejuízo de sua remuneração, observado o seguinte:

a) o sindicato laboral deverá remeter para o empregador, com cinco dias de antecedência, o pedido de liberação do dirigente sindical;

b) no prazo de até cinco dias, após o evento, o dirigente sindical deverá apresentar, no setor de recursos humanos do empregador, em duas vias, uma declaração assinada pelo sindicato laboral, comprovando participação na reunião;

c) a liberação deve ser, no máximo, de 01 (um) empregado dirigente, por empresa;

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os Estabelecimentos de Serviços de Saúde associados ou não associados recolherão ao SINDESSEC Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado Ceará, como Contribuição Assistencial Patronal, um valor correspondente a 2,5% (Dois e Meio Por Cento) do valor bruto da folha de pagamento dos meses de fevereiro e julho de 2022, com vencimentos no dia 30 dos meses de março e agosto. Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão também, efetuar o pagamento da contribuição assistencial em três parcelas, tanto a do mês de março (março, abril, maio) como a do mês de agosto (agosto, setembro, outubro). Neste caso o percentual correspondera a 3,5% (Três e Meio Por Cento) da folha de pagamento. O referido desconto e destinado ao desenvolvimento patrimonial do sindicato e obrigatório, salvo quando houver oposição individual da empresa associada, manifestada no prazo de 10 (Dez) dias após o registro da Convenção junto a SRT/CE, por escrito e protocolada junto à secretaria do sindicato patronal, ou por carta postada com aviso de recebimento (AR) nos correios, remetida a entidade sindical, conforme Ordem de Serviço nº 1 de 24 de março de 2.009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Primeiro - A Contribuição Assistencial Patronal, prevista na Convenção Coletiva de Trabalho de 2022, registrada na SRT-Superintendencia Regioal do Trabalho/CE e aprovada em Assembleia Geral Extraordinária no dia 20 de novembro de 2017. Nesta data foi decidido, por unanimidade dos presentes pela continuidade do pagamento da referida contribuição. A Contribuição Assistencial Patronal atinge toda a categoria, e tem seu fundamento legal no Art. 513 letra “e” da Consolidação das Leis.

Parágrafo Segundo - O valor mínimo da Contribuição Assistencial Patronal será de R$ 110,00 (Cento e Dez Reais) valendo inclusive para os Estabelecimentos que não possuem empregados. Em caso de atraso, acrescentar multa de R$ 16,00 (Dezesseis Reais) mais juros de R$ 0,90 (Noventa Centavos) ao dia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Considerando que os benefícios da convenção coletiva de trabalho abrangem todos os empregados, associados ou não ao sindicato e, considerando também o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (imposto sindical), conforme decidido em assembleia geral dos empregados, as empresas descontarão de seus empregados, abrangidos pelo presente instrumento coletivo, para fazer face às despesas da campanha salarial, a título de Taxa de Negociação Coletiva (TNC), duas parcelas de R$ 35,00 (trinta e cinco reais), cada, nas folhas de pagamento de novembro e de dezembro de 2022. Os empregados associados ao sindicato laboral ficam isentos do pagamento da TNC.

Parágrafo primeiro – O valor da taxa de negociação coletiva será repassado ao sindicato laboral até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, por meio de boleto bancário a ser remetido pelo sindicato laboral ou por meio de depósito em conta bancária a ser informada, em tempo hábil, pelo sindicato laboral.

Parágrafo segundo – Os empregados, beneficiados com as conquistas da Convenção Coletiva que, ainda assim, não concordarem com o pagamento da TNC, podem apresentar oposição, por meio de carta individual, entregue, pessoalmente ou com aviso de recebimento, no período de 17 a 21 de outubro de 2022, no horário das 8 às 12 e das 13 às 16 horas, na sede do Sindsaude/Ce, em Fortaleza (Rua Padre Mororó, n. 670, Centro, Fortaleza/Ce), na Subsede do Cariri (Rua Todos os Santos, n. 114, Centro, Juazeiro do Norte/Ce), na Subsede de Sobral (Rua Doutor João do Monte, 648, Centro, Sobral/Ce) e na Subsede de Iguatu (Rua Professor João Coelho, 88, Centro, Iguatu/Ce).

Parágrafo terceiro - O Sindicato laboral assumirá exclusiva e integralmente a responsabilidade pecuniária por qualquer pedido de devolução de taxa de negociação coletiva que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando o empregador de qualquer responsabilidade, inclusive perante procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Será assegurado aos dirigentes do Sindicato laboral em no máximo 5 (cinco), o acesso ao local de controle de jornada para proceder à divulgação, junto aos trabalhadores, das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que haja comunicação prévia de 48 (quarenta e oito horas) à entidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DO SINDICATO

As empresas descontarão dos seus empregados sindicalizados desde que por eles autorizados (Art 545, da CLT), as mensalidades previstas no Art. 545, da CLT, e recolherão o valor resultante para o sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do desconto, sob pena de pagamento de multa de 5% sobre o montante devido, além de juros de 1% ao mês. O recolhimento deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo sindicato laboral.

Parágrafo único — As empresas deverão remeter para o Sindicato laboral, mensalmente, o comprovante de recolhimento da mensalidade sindical, acompanhado da lista de desconto, contendo nome completo do empregado, função e valor do desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR EM CONGRESSOS

Os profissionais da categoria em decorrência de participação em congresso ou seminário que se prestem ao aprimoramento profissional, no limite de 01 evento anual, exceto para os diretores do sindicato profissional para os quais não haverá limites, desde que obedecidos os seguintes critérios e de comprovação de sua participação no evento, nos próximos 15 (quinze) dias sob pena de desconto:

a) Exista solicitação prévia para aprovação do empregador om antecedência mínima de 05 (cinco) dias;

b) Afastamento se limite, no mínimo a 01 (um) profissional da categoria e, no máximo 5% (cinco por cento) dos profissionais existentes na empresa, naquele período;

c) Afastamento não ultrapasse o período máximo de 4 (quatro) dias, incluindo o dia do descanso semanal remunerado;

d) Que os congressos ou seminários abordem assuntos referentes à área de atuação do empregado(a) na empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

Fica garantida à empregada, em conformidade com o Art. 392, § 4º, da CLT, durante a gravidez, sem prejuizo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho, pelo tempo necessário, para a realização de, no minimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (obstétricos ou ginecológicos), desde que conflitem com o seu horário de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

Serão consideradas dispensas do trabalho sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do (a) empregado (a) quando para acompanhar filho menor de 10 (dez) anos ou inválidos de qualquer idade a atendimento médico limitado a dispensa a 01 (uma) jornada diária da carga horária do empregado por mês e desde que haja comprovação do atestado médico/declaração e apresentado a empresa dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado, desde que o atendimento médico conflite com o expediente do funcionário. Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do (a) empregado (a) sem prejuízo da remuneração, poderá ocorrer em até 04 (quatro) dias contínuos observado a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação medica de internamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS PARA EXAME DE PREVENÇÃO DE CANCER

Nos termos do Art. 473, XII, da CLT, o empregado ou empregada poderão ausentar-se do trabalho até três dias a cada doze meses de trabalho para realização de exames de prevenção do câncer, devendo ser aceitos atestados médicos ou declarações médicas de comparecimento, desde que conflitem com seu horário de trabalho, para efeito de abono das ausências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PERMITIDA PARA ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA

Fica permitido ao empregado deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e desde que conflite com o seu horário de expediente, até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (ART. 473. X da CLT). O

empregado deverá comunicar com pelo menos 48 horas de antecedência para que a equipe faça as alterações necessárias na escala.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE NAS GREVES DE ÔNIBUS

Correrá por conta das empresas empregadoras os custos com transporte alternativo que os seus empregados tiverem que utilizar para realizar o percurso residência/trabalho/residência, na ocorrência de greve de ônibus.

Parágrafo Primeiro - Neste caso, o tipo de transporte alternativo a ser utilizado pelos empregados será estabelecido pelo empregador.

Parágrafo Segundo - Fica facultada aos empregados que possuem transportes próprios a utilização para fins de realizar o percurso, desde que seja solicitado pela empresa por escrito e com ressarcimento dos custos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Nos termos previstos na Lei 9.601/98, os empregadores poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Parágrafo Primeiro — As horas trabalhadas a mais não poderão exceder a 01 (uma) hora por dia e deverão ser computadas em “horas a compensar” e zeradas a cada bimestre. Caso as “horas a compensar” não sejam zeradas, o saldo de horas a compensar deverá ser pago como hora extra na folha de pagamento do mês seguinte ao do bimestre apurado, observando-se, ainda que a hora trabalhada a mais no domingo, feriado ou no dia de folga, deverá ser paga com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

Parágrafo Segundo - Serão excluídos do regime de compensação de jornada de trabalho, estabelecido na presente convenção, os profissionais que trabalham escala de plantão de 12 horas de trabalho por 36 de descanso.

Parágrafo Terceiro - Quando solicitado pelo empregado, o empregador deverá fornecer ao mesmo, extrato individual das horas trabalhadas (dia a dia) pelo regime de compensação, contendo nome completo do empregado, as horas trabalhadas a mais (dia a dia), as horas compensadas, as horas pagas, o saldo de horas a compensar ou a pagar, conforme o caso.

Parágrafo Quarto - Em caso de haver quaisquer divergências ou dúvidas do empregado acerca do quantitativo de horas trabalhadas, compensadas, a compensar ou a pagar, poderá o sindicato laboral requerer, por escrito, mesa de entendimento com o sindicato patronal, o qual deverá envidar esforços para mediar o conflito no prazo de cinco dias.

Parágrafo Quinto - Fica proibida a dobra de plantão, entendendo-se como plantão a jornada de trabalho de 12 horas, com o intervalo de pelo menos uma hora para descanso.

Parágrafo Sexto - Admite-se a dobra de plantão somente nos casos de calamidade pública decorrente de enchentes, terremotos ou apagão no sistema elétrico e nos casos de greves de ônibus. Nestes casos, as horas trabalhadas a título de dobra de plantão serão pagas como extras com acréscimo de 50% sobre a hora normal ou de 100%, quando a dobra de plantão recair em feriado ou no descanso semanal remunerado.

Parágrafo Sétimo: No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema na forma do Parágrafo 3º do art. 59 CLT, com redação dada pela Lei 9.601/98, art. 6º, ou seja: quando por iniciativa do empregador:

1-0 empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.

2-0 empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado nos haveres rescisórios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da

empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutastes;

b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;

c) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

Parágrafo primeiro - Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo segundo - O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;

b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, a cada seis ou sete dias trabalhados;

c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;

d) seja limitada a 4 (quatro) trocas, por mês.

Parágrafo terceiro - Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado 04 (quatro) trocas mensais, observando que a troca de (02) duas escalas de 6 horas por 01 (uma) escala de 12 horas configura-se como 02 (duas) trocas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DO PONTO

É facultado ao empregador a utilização de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, conforme previsto na Portaria n. 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego**.**

Parágrafo Único - As entidades de saúde privados do Estado do Ceará e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Saúde do Estado do Ceará atendendo ao que determina o Art. 23, da Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, firmam nesta cláusula o acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL DE SERVIÇO

Os empregadores não efetuarão descontos nos salários dos seus empregados de quaisquer valores decorrentes de danificação ou extravio de materiais de serviço, salvo quando ficar apurada a responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE OPICIONAL PELO EMPREGADOR

É facultado ao empregador optar pelo plano de saúde originário de convênio entre a operadora de plano de saúde e o sindicato laboral.

Parágrafo Primeiro – O empregador que optar pelo plano de saúde de que trata o *caput* pagará o valor de R$ 30,00 (trinta reais), por empregado que aderir ao plano de saúde, sem coparticipação. As demais despesas decorrentes da adesão ao plano de saúde serão custeadas pelo empregado, por meio de desconto em seu salário, autorizado individualmente. Não haverá despesas de coparticipação.

Parágrafo Segundo - O Sindicato Laboral manterá atualizado, em seu site, os contatos da operadora do plano de saúde.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÃO E GANHO

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação da presente convenção, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO

São beneficiários da presente Convenção Coletiva todos os empregados de nível médio e fundamental das empresas da categoria econômica representada pelo Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Ceará.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MESA DE ENTENDIMENTO

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os convenentes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento, visando à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado escrito ao sindicato patronal que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito, em até 72 horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTOS

As empresas remeterão para o sindicato laboral, até o décimo dia após a quitação, os comprovantes de recolhimento do desconto assistencial/taxa de negociação coletiva, acompanhada da relação de contribuintes em que conste nome completo do empregado, função, salário e valor descontado, conforme Precedente Normativo 41, do TST.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONVENÇÃO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada, aditada e rescindida por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As cláusulas, ora pactuadas, manterão sua eficácia durante o período compreendido entre o final do prazo de vigência do presente instrumento e a assinatura do novo instrumento coletivo, desde que o sindicato laboral remeta ao sindicato patronal a minuta de convenção coletiva de trabalho do ano seguinte, até 30 (trinta) dias antes do fim da vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

É facultado ao empregador homologar, junto à entidade sindical laboral, as rescisões de contrato de trabalho dos empregados demitidos e que contem com mais de um ano de emprego.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Na hipótese de violação de qualquer cláusula fica o infrator obrigado a pagar a multa de R$ 3.299,04 (tres mil duzentos e noventa e nove reais e quatro centavos), em favor da parte convenente prejudicada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE

As controvérsias decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenentes.

E por estarem justos e acordados, as partes firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

LUIZ ARAMICY BEZERRA PINTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA

IBSEN PONTES MOREIRA PINTO
PROCURADOR
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA

ARNALDO JOSE BARROS WANDERLEY

PROCURADOR
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA

JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS
PROCURADOR
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA

MESSIAS CARLOS DE SOUZA
SECRETÁRIO GERAL
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDESSEC

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SINDSAÚDE

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.