

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001290/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050517/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.208328/2026-57
DATA DO PROTOCOLO: 12/08/2026

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

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTAD, CNPJ n. 09.474.792/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ARAMICY BEZERRA PINTO e por seu Procurador, Sr(a). IBSEN PONTES MOREIRA PINTO e por seu Procurador, Sr(a). ARNALDO JOSE BARROS WANDERLEY;

E

SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.638/0001-28, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS e por seu Presidente, Sr(a). JOSE QUINTINO NETO;

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 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

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 eletroencefalografia, 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.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS GERAIS

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os empregados que compõem a categoria profissional, a partir de 1º de agosto de 2026:

R\$ 1.643,00 - Auxiliar de serviços gerais, Serventes e Zelador, Conferente Expedidor de Roupas, Ascensorista, Auxiliar de Cozinha

R\$ 1.653,00 - Auxiliar de Lavadeira, Recepcionista, Atendentes em geral. (consultórios, clínicas, laborat demais serviços de saúde), Auxiliar de Transporte, Auxiliar de Costura, Camareira, Contínuo, Office-boy, (

Jardineiro, Controlador de Acesso, Maqueiro, Porteiro, Vigia, Auxiliar de manutenção predial, Estoquista, Auxiliar de eletricista,

R\$ 1.653,00 - Auxiliar de Laboratório, 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\$ 1.732,50 - Técnico de Laboratório, Técnico em Gesso, Técnico de Farmácia, Socorrista Motorista, Técnico de Saúde Bucal, Operador de Eletrocardiograma (CBO 077-30), Operador de Eletroencefalograma (CBO 077-40), Maqueiro Hospitalar,

R\$ 1.810,98 - Analista de Qualidade,

R\$ 2.511,26- Operador de Equipamentos Médicos (CBO 077-90)

Parágrafo Primeiro – Esta cláusula, no que diz respeito ao valor do piso salarial de Auxiliar de Saúde Bucal, Auxiliar de Consultório Dentário e de Técnico de Saúde Bucal, perderá os efeitos caso sobrevenha decisão com trânsito em julgado, nos autos do Processo n. 0000884-24.2024.5.07.0016, em que se debate a representação do Sindsaude/CE

CLÁUSULA QUARTA - DA IMPLANTAÇÃO DA DIFERENÇA DO PISO DO AUXILIAR E DO TÉCNICO DE ENFERMAGEM

Acordam as partes que os valores dos pisos das categorias dos auxiliares e técnicos de enfermagem na Lei 14.434/2022 serão moduladas conforme ADI 7222, proporcionando o negociado prevalecendo ao legislado.

Parágrafo Primeiro : Será considerado para fins de pagamento do piso do auxiliar e do técnico de enfermagem, previsto na Lei 14.434/22 e da decisão proferida pelo Min. Dias Toffoli, em dezembro/2023, em sede de Embargos de Declaração na ADI 7.222, o conceito de REMUNERAÇÃO GLOBAL como sendo a soma do SALÁRIO BASE acrescido, exclusivamente, do ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, observado o seguinte:

a) as empresas pagarão, a partir de agosto de 2026, para fins de implantação do piso salarial da enfermagem o valor equivalente a 95%, a ser calculado sobre a diferença obtida entre a remuneração global paga no mês e o piso estabelecido pela Lei 14.434/2022;

b) o valor previsto na alínea anterior será discriminado nos contracheques, sob a rubrica de “**Diferença de Piso sub Judice**”, dotada de natureza salarial para todos os efeitos, ficando os empregadores autorizados a suprimir o pagamento de tal verba, caso, por qualquer motivo, venha a ser declarada pelo Supremo Tribunal Federal a inconstitucionalidade da Lei 14.434/2022 ou tenha a norma sua vigência suspensa, ou ainda, seja revogada até o fim do julgamento.

Parágrafo Segundo: Será concedido um ABONO salarial aos auxiliares e aos técnicos de enfermagem, referente às diferenças salariais dos meses de janeiro a julho de 2026, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) e de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), respectivamente, devendo ser pago, sob a rubrica INDENIZAÇÃO CCT 2026, em duas parcelas de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) e R\$ 200,00 (duzentos reais) respectivamente, nas folhas de pagamentos dos meses seguintes ao do registro do presente instrumento coletivo, sem encargos sociais. O abono previsto neste parágrafo não se aplica àquelas empresas que já implementaram a diferença ou complemento do valor do piso previsto na Lei 14.434/2022, que trata do piso salarial da enfermagem e suas repercussões financeiras

Parágrafo Terceiro: O valor do piso do auxiliar e do técnico de enfermagem, instituído pela Lei 14.434/2022, objeto de pagamento previsto nessa cláusula, corresponderá à jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Quarto: Se o técnico em enfermagem trabalhar em jornada inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o piso estabelecido nessa norma, objeto do cronograma estipulado no parágrafo terceiro, acima, será calculado proporcionalmente à jornada de trabalho efetivamente laborada pelo trabalhador, com a consequente redução salarial correspondente ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo Quinto: Não haverá retroatividade ao pagamento do piso nacional da enfermagem pelas empresas aos seus auxiliares e técnicos em enfermagem nos meses anteriores à assinatura desse instrumento coletivo conforme decisão do STF.

Parágrafo Sexto: Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 7222, a implementação da diferença remuneratória resultante do piso salarial previsto nesta convenção e aos valores atualmente praticados aos Técnicos e Auxiliares de Enfermagem, contratados por entidades privadas que atendam, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de seus pacientes pelo SUS, será devido na extensão do valor disponibilizado a título de “assistência financeira complementar” efetivamente recebido por referidas empresas.

Parágrafo Sétimo: Na hipótese de não haver repasses a título de “assistência financeira complementar” para as empresas que atendam mais de 60% (sessenta por cento) dos seus pacientes pelo SUS, o pagamento do piso previsto nesta categoria ficará suspenso, retornando a obrigação de pagar na medida em que os recursos de assistência financeira complementar forem disponibilizados e recebidos pelas empresas que se enquadrem no critério de atendimento de mais de 60% (sessenta por cento) dos seus pacientes pelo SUS e, de forma proporcional a jornada executada, quando for inferior a 08h00min (oito) horas por dia ou 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Oitavo: Os empregadores que recebem complemento do piso salarial, na forma e condições previstas no Art. 198, § 15, da Constituição Federal, assim como consubstanciado na ADI 7222, se comprometem a considerar e informar ao Ministério da Saúde, para efeito de recebimento da assistência financeira complementar, a jornada de 44 horas semanais.

Parágrafo Nono: O auxiliar ou técnico de enfermagem que tenha sido demitido entre janeiro e julho de 2026 fará jus ao abono de que trata no parágrafo segundo desta cláusula, proporcionalmente, à data de demissão, ficando convencionado que a empresa deverá pagar as diferenças de abono, por meio de rescisão contratual complementar, no prazo de até dois meses, após o registro deste instrumento coletivo.

Parágrafo Décimo: O auxiliar ou técnico de enfermagem que tenha sido admitido entre janeiro e julho de 2026 fará jus ao abono de que trata no parágrafo segundo desta cláusula, proporcionalmente, à data de admissão.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Com exceção dos auxiliares e técnicos de enfermagem, será concedido, a partir de 01 de agosto de 2026, o reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento), incidentes sobre o salário de dezembro de 2025, deduzidos os

reajustes automáticos e espontâneos e relativos ao período de 1º de janeiro de 2026 a julho de 2026, aos empregados que não tenham piso salarial especificado nas cláusulas anteriores e que laborem em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, percebendo salário até o valor de dois tetos de contribuição do INSS, 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: Com exceção dos auxiliares e dos técnicos de enfermagem, será concedido aos trabalhadores que recebem piso estabelecido na cláusula terceira desta convenção um abono desprovido de natureza salarial, sem encargos sociais, equivalente a **3,90% (três vírgula noventa por cento)**, tendo o referido abono como base de cálculo o salário de dezembro de 2025 multiplicado pelo número de meses de janeiro a julho de 2026, a ser pago como ABONO sob a rubrica INDENIZAÇÃO CCT 2026, em 2 (duas) parcelas, iguais e sucessivas, nas duas folhas de pagamento seguintes ao do registro do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Segundo: Com exceção dos auxiliares e dos técnicos de enfermagem, será concedido aos trabalhadores que não tem piso ou que recebem acima do piso estabelecido na cláusula terceira desta convenção um abono desprovido de natureza salarial, sem encargos sociais, equivalente a **3,90% (três vírgula noventa por cento)**, tendo o referido abono como base de cálculo o salário de dezembro de 2025 multiplicado pelo número de meses de janeiro a julho de 2026, a ser pago como ABONO sob a rubrica INDENIZAÇÃO CCT 2026, em 2 (duas) parcelas, iguais e sucessivas, nas duas folhas de pagamento seguintes ao do registro do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos entre janeiro de 2026 e o mês que antecede ao da homologação desta convenção farão jus ao abono de que trata o parágrafo primeiro desta cláusula, proporcional à data de admissão, tomando-se por base de cálculo do abono, o salário percebido, em dezembro de 2025, por empregado que exerça o mesmo cargo/função.

Parágrafo Quarto: Os empregados demitidos entre janeiro de 2026 e o mês que antecede ao da homologação desta convenção farão jus, de forma proporcional à data de demissão, ao reajuste salarial e ao abono de que trata esta cláusula, ficando convencionado que a empresa deverá pagar estas diferenças de salário e de abono, por meio de rescisão contratual complementar, no prazo de até dois meses, após o registro deste instrumento coletivo.

Parágrafo Quinto: 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 porventura no período do acordo, para nada mais pleitear seja a qualquer título ou direito for.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

As empresas que, após o dia 1º de janeiro de 2026 até a data da assinatura desta Convenção, reajustaram os salários dos seus empregados no percentual acima 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 bancária.

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE



Os sindicatos convenientes 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 SEGUNDA - ADICIONAL DE ESTÍMULO

As empresas concederão, a título de adicional de estímulo, 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário base, aos empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico profissional, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas/aula, fornecidos por entidades/empresas legalmente constituídas. 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.

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

Parágrafo Terceiro - Para o auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e parteira, o adicional de estímulo de que trata o caput cessará quando este profissional vier a receber, integralmente, o piso salarial fixado pela Lei 14434/2022.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão **R\$ 2.418,37 (dois mil, quatrocentos e dezoito reais e trinta e sete 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 primeiro: 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\$ 2.418,37 (dois mil, quatrocentos e dezoito reais e trinta e sete centavos)** deverá fazer a complementação.

Parágrafo segundo: O valor do auxílio funeral passa a vigorar a partir do registro da convenção.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá, nos termos da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, pagar, mensalmente, às empregadas e aos empregados que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando automaticamente, após esta data, a importância de **R\$ 210,41 (duzentos e dez reais e quarenta e um centavos)** por filho, para despesas com creches, colégios ou entidade congêneres, da livre escolha dos empregados, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

Parágrafo primeiro – 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 Segundo – O auxílio creche será concedido à empregada ou empregado após o término 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 de recebimento da solicitação e da certidão.

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

Parágrafo Quarto - O valor do auxílio creche passa a vigorar a partir do registro da convenção.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA DE CUSTO BABÁ

O empregador pagará, mediante solicitação formal às empregadas e aos empregados que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando automaticamente, após esta data, a importância mensal de **R\$ 210,41 (duzentos e dez reais e quarenta e um centavos)**, por filho. Este benefício será computado como ajuda de custo, no rol do art. 457, § 2º da CLT e não terá reflexos sobre salário e demais direitos advindos do contrato de trabalho. A ajuda de custo babá não será cumulativo com o auxílio creche.

Parágrafo Primeiro – O benefício acima será extensivo à mãe e ao pai adotivo.

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

Parágrafo Terceiro – O auxílio babá será concedido à empregada e ao empregado, a partir do mês seguinte ao da entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. O setor de Recursos Humanos entregará ao solicitante o comprovante de recebimento da solicitação e da certidão.

Parágrafo Quarto- O valor da ajuda de custo babá passa a vigorar a partir do registro da convenção.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 empregado será obrigado a prestar serviços de, no máximo, trinta dias, em caso de aviso prévio trabalhado.

Parágrafo Segundo – O desconto de salários, em caso de pedido de dispensa do emprego, sem cumprimento de aviso prévio, limita-se a 30 (trinta) dias de remuneração.

Parágrafo Terceiro – 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.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 auxílio - 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 PRIMEIRA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - INDENIZAÇÃO DOS PREAPOSENTADOS

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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 subseqüentes à data do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal remunerado.

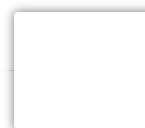
JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 elástico 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 devem dispor de 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 OITAVA - 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, sendo que 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 NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA PARTICIPAR DE CONCURSOS E SELEÇÕES PÚBLICAS

O empregado que for se submeter a concurso público ou seleção pública poderá faltar, uma vez por semestre, no dia da prova. Esta ausência será considerada falta justificada não abonada, ou seja, o empregador poderá descontar o salário referente a este dia, mas não poderá punir o empregado ou considerar a falta como injustificada.

Parágrafo primeiro – O empregado deverá apresentar, até o quinto dia útil subsequente ao da prova, o comprovante de participação no certame.

Parágrafo segundo – O empregado deverá cientificar previamente ao RH/DP da empresa com 7 (sete) dias úteis antes da prova, para que haja tempo hábil de adequação de escala.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - GRÁVIDAS E LACTANTES. AFASTAMENTO DE LOCAL INSALUBRE

A empregada gestante ou lactante será afastada, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de seus salários, adicionais e benefícios, conforme Art. 394-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA REMUNERADA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As empregadas vítimas de violência doméstica, poderão se ausentar até 2 (dois) dias do trabalho, sem prejuízo da sua remuneração. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A empregada deverá apresentar boletim de ocorrência, devidamente registrado na delegacia de polícia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - FREQUÊNCIA ÀS 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - UNIFORMES

O empregador não poderá 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 NONA - COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO DA CIPA

As empresas deverão comunicar a organização da eleição da CIPA para o sindicato de acordo com a NR 5 vigente, do Ministério do Trabalho e Emprego.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SIND. P/ PART. DA REUNIÃO DE DIREÇÃO DO SINDICATO

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral, em número máximo de 6 (seis), 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 5 (cinco) dias úteis de antecedência, a comunicação de liberação do dirigente sindical;
- b) no prazo de 7(sete) 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 1 (um) dirigente, por estabelecimento de saúde gerido pela empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 2026, 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 corresponderá 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 2026, registrada na SRT-Superintendência Regional 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\$ **140,00 (Cento e Quarenta 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.

Parágrafo Terceiro – Os serviços e benefícios disponibilizados pelo **SINDESSEC**, de caráter assistencial e técnico, inclusive orientação técnica e jurídica em matéria trabalhista, serão prestados exclusivamente aos estabelecimentos filiados que contribuírem para o custeio da negociação coletiva, mediante mensalidade associativa e contribuição assistencial, observado o direito de oposição e a livre associação sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), cada, nas folhas de pagamento de novembro e de dezembro de 2026. Os empregados associados ao sindicato laboral ficam isentos do pagamento da TNC.

Parágrafo primeiro – Conforme decisão do Supremo Tribunal, fica garantido o direito de oposição aos empregados, beneficiados com as conquistas da Convenção Coletiva que, ainda assim, não concordarem com o pagamento da TNC. A oposição à taxa de negociação coletiva de trabalho será feita por meio de carta individual, entregue, pessoalmente ou pelos Correios, com Aviso de Recebimento, no período de 1º a 10 de setembro de 2026, no horário das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, na sede do Sindsaude/Ce, em Fortaleza (Rua Padre Mororó, n. 670, Centro, Fortaleza/Ce), na Subsede do Cariri (Rua José Andrade de Lavor, 2217, Santa Tereza, Juazeiro do Norte, Ceará), na Subsede de Sobral (Rua Coronel José Inacio, n. 297, Centro, Sobral/Ce), Subsede de Iguatu (Rua Professor João Coelho, n. 88, Altos, Centro, Iguatu/Ce) e na Subsede de Baturité (Rua Senador João Cordeiro, 1390, Altos – Centro, Baturité/Ce).

Parágrafo segundo – O sindicato laboral deverá remeter, em tempo hábil, para o empregador, a lista de empregados que opuseram à cobrança da Taxa de Negociação Coletiva.

Parágrafo terceiro – 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 quarto – 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 QUINTA - FILIAÇÃO AO SINDICATO POR MEIOS DIGITAIS/APLICATIVO

A filiação do empregado ao sindicato laboral poderá ser feita por meio de plataforma digital (aplicativo), desde que haja concordância expressa do empregado através de assinatura digital ou física, manifestada no aplicativo, e

desde que o sindicato laboral valide a filiação, responsabilizando-se pela veracidade da manifestação do empregado.

Parágrafo primeiro – O sindicato laboral arcará com o ônus financeiro decorrente de qualquer encargo oriundo de eventual multa administrativa (M.T.E) ou de condenação judicial, que venham ser aplicado(a) ao empregador, por força da adoção da filiação por meios digitais (aplicativos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR EM CONGRESSOS OU SEMINÁRIOS

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congressos ou seminários que se destinem ao aprimoramento profissional, no limite de 1(um) evento, por semestre, exceto para os diretores do sindicato profissional, para os quais não haverá limites, observados os seguintes critérios:

a) o sindicato laboral deverá encaminhar a relação de participantes, para conhecimento do empregador, com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência;

b) o afastamento não pode ultrapassar a 4 (quatro) dias, incluindo o descanso semanal remunerado e limita-se a, no mínimo 1 (um) empregado e a, no máximo, 5% dos empregados da respectiva empresa demandada, existentes na data da solicitação;

c) o abono das faltas será condicionado à apresentação de declaração da diretoria do sindicato laboral, atestando a participação do empregado no evento no prazo de até 10(dez) dias após o evento, sob pena de descontos dos dias de afastamento;

d) que os congressos ou seminários abordem assuntos referentes à área de atuação do empregado da empresa.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, autista 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.

Parágrafo único — Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do (a) empregado (a) sem prejuízo da remuneração, poderá ocorrer em até 5 (cinco) dias contínuos observado a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação médica de internamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

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 o previsto em lei e deverão ser computadas em "horas a compensar" e zeradas a cada semestre. 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 semestre 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 - 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 Terceiro - 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 Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - 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- O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.
- 2- O empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado nos haveres rescisórios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Na hipótese de violação de qualquer cláusula fica o infrator obrigado a pagar a multa de **R\$ 3.956,32 (três mil, novecentos e cinquenta e seis reais e trinta e dois centavos)** em favor da parte conveniente prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas remeterão, uma vez por ano, no prazo de até 10 dias corridos, quando solicitadas formalmente pelo sindicato laboral, a relação dos empregados pertencentes à categoria representada pelo sindicato laboral, contendo nome completo, lotação, função e data de admissão, nos termos do Precedente Normativo n.º 111, do TST. O Sindicato Laboral se compromete a cumprir a sigilosidade e confidencialidades dos dados fornecidos, de acordo com a Lei n.º 13.709/18, ficando sob sua responsabilidade as informações solicitadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MESA DE ENTENDIMENTO

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os convenientes 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Segundo - Ficam os empregadores autorizados a suprimir o pagamento da verba prevista na cláusula quarta, caso, por qualquer motivo, venha a ser declarada pelo Supremo Tribunal Federal a inconstitucionalidade da Lei 14.434/2022 ou tenha a norma sua vigência suspensa, ou ainda, seja revogada até o fim do julgamento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 convenientes.

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

10 de agosto de 2026

}

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

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

ARNALDO JOSE BARROS WANDERLEY
PROCURADOR
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTAD

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

JOSE QUINTINO NETO
PRESIDENTE
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA AGE DO SINDESSEC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDESSEC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE SINDSAÚDE

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - PRÓCURAÇÃO SINDSAÚDE

[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>.

