

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PRODUTO DAS ASSEMBLEIAS  
REGIONALIZADAS POR OCASIÃO DA DATA-BASE DOS ENFERMEIROS EM 01  
DE OUTUBRO DE 2016  
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**SINDIENFERMEIROS - SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, entidade sindical de primeiro grau, representante da categoria dos(os) enfermeiros no Estado do Espírito Santo, Registrado no MT no Arquivamento de Entidades Sindicais Brasileiras sob o nº 35.059 – 004242/91, D.O.U. 31/07/91. Inscrito no CGC/MF sob o nº 30.778.641/0001-32, com sede na Av. Jerônimo Monteiro, 240, sala 910 do Ed. Ruralbank, Centro, Vitória, ES, CEP - 29.010-900, tel. (27) 3223-1825. Representado por sua Presidente – **Sra. ANDRESSA BARCELOS DE OLIVEIRA**, e o **SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO - SINDHES**, CNPJ n. 32.478.349/0001-20, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. FRANCISCO JOSÉ CENTODUCATE**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 1º de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017, sendo a data-base da categoria em 1º de outubro.

**Justificativa:** Cláusula preexistente, apenas alterando para o novo período de vigência. Tendo em conta as perdas salariais acumuladas e a inexistências de benefícios acumulados pela categoria, a categoria requer o prazo de um ano de vigência do presente instrumento coletivo.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange todos os profissionais ENFERMEIROS, que exercem atividade nos estabelecimentos de serviços de saúde Privados, Caritativos, Filantrópicos, Clínicas, dentre outros no Estado do Espírito Santo, com vínculo celetista, sindicalizados ou não.

**Justificativa:** Cláusula preexistente, em conformidade com a área de abrangência do Sindicato patronal

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

O piso salarial dos Enfermeiros a partir de 01 de outubro de 2016 será de:

<b>Carga horária</b>	<b>150h</b>	<b>180h</b>	<b>200h</b>	<b>220h</b>
<b>Piso salarial</b>	R\$ 2000,00	R\$2.500,00	R\$ 3100,00	R\$ 3500,00

**Justificativa:** Este pleito fundamenta-se nos baixos pisos salariais estabelecido para os enfermeiros na rede privada de saúde, que também apresentaram perdas ao longo do tempo não compensadas pela aplicação dos índices de inflação, conforme estudo do DIEESE. Considerando que perda histórica salarial calculada é de aproximadamente de 44%, a categoria reivindica um aumento do piso salarial que possibilite a redução da defasagem salarial.

#### **CLÁUSULA QUARTA – RECOMPOSIÇÃO SALARIAL**

A título de recomposição salarial, as empresas aplicarão a correção inflacionária nos salários dos enfermeiros do período referente a 01 de outubro de 2015 a 30 de Setembro de 2016, acrescido + 3,0% de ganho real, incidente sobre os salários vigentes em 30/09/2016, a partir de 01 de Outubro de 2016.

**Justificativa:** Este pleito fundamenta-se no cálculo das perdas continuadas nos salários da Categoria, as quais ocorreram no período de janeiro de 1995 a julho de 2016, de acordo com a variação da inflação pelo INPC do IBGE. Esta perda é decorrente da não correção dos salários com o índice inflacionário, nos períodos e na proporção em que esses índices ocorreram. No período citado, a defasagem entre o poder de compra e a evolução dos preços, gerou uma perda real no salário da categoria em um percentual de aproximadamente de 44,73% (quarenta e quatro reais e setenta e três centavos).

Para recompor a perda de massa salarial real é necessário criar mecanismos de recuperação plena do poder de compra dos salários desta categoria. Historicamente, ainda, não conseguimos sequer repor de forma plena a corrosão salarial, experimentando uma perda acumulada dos salários.

Transcorrido sete anos sem negociação coletiva entre as partes, nos anos de 2003 a 2010, temos um desafio colocado, lutar pelo que perdemos, o que dá uma conotação as reivindicações de reparação de direito lesado.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA E CARGOS DE CHEFIA**

As empresas concederão aos enfermeiros que exercem os cargos de responsável técnico, Gerência e ou Coordenação dos serviços de enfermagem uma gratificação correspondente ao percentual de 40% (quarenta por cento) do valor do salário base ou valor superior a este percentual.

**Justificativa:** A cláusula é preexistente, mas a categoria reivindica um aumento do percentual pago, considerando a responsabilidade empreendida nas funções, pois têm que atender demandas fora de sua jornada diária de trabalho, e considerando as previsões do parágrafo único do art. 62 da CLT, nestes casos o percentual devido para afastar o direito a horas extras e horas de sobreaviso deve ser no mínimo 40% superior ao salário pago aos demais enfermeiros. As Chefias de Serviço e de Unidade de Enfermagem são privativas do Enfermeiro, conforme as expressas disposições do Art. 11, inciso I, alíneas “a” e “b”, da Lei nº 7498/86, regulamentada pelo Decreto nº 94.406/87.

## **CLÁUSULA SEXTA - PISO DIFERENCIADO PARA FUNÇÃO QUALIFICADA**

Para o exercício de funções nas quais exigida do enfermeiro titulação específica - curso de especialização, mestrado ou doutorado, fica assegurado o pagamento de remuneração em percentual de 5% superior do salário pago aos demais profissionais dos quais não se exige o título de especialista para exercício do cargo.

**Justificativa:** Tal acréscimo faz-se necessário para as empresas da saúde que ainda não adotaram o plano de cargos e salários, já que nas funções onde se exige uma qualificação diferenciada a remuneração do cargo deve conter uma contrapartida.

Ao remunerar de forma diferenciada o profissional melhor qualificado, além de fator motivador para o exercício do trabalho, ocorrerá uma procura por qualificação, o que redundará numa prestação de assistência de maior qualidade à clientela atendida pelo empregador. É primordial a prática de uma remuneração digna como forma de reconhecimento da qualificação além da graduação e da importância desse profissional na organização da empresa, preservando o fator humano como seu maior patrimônio. Investimento na melhor remuneração do trabalhador qualificado consiste em dar efetividade ao princípio constitucional da valorização do trabalho (*Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios..*).

## **CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL PARA HORA EXTRA**

O trabalho prestado além da jornada de trabalho contratada será acrescido do adicional de 60% em dias úteis sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo primeiro-** O trabalho prestado em domingos e feriados, salvo para os trabalhadores que cumprem a escala especial 12/60 será remunerado em dobro (100%);

**Justificativa:** de acordo com Decreto 27048/1949 “§ 3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro”. O **Ministério do Trabalho e Emprego – MTE** estabeleceu requisitos para a prorrogação da jornada do trabalhador em **atividade insalubre**. A medida foi publicada, no Diário Oficial da União, por meio da **Portaria nº 702**, de 28 de maio de 2015. De acordo com a Portaria quaisquer **prorrogações de jornada** só poderão ser praticadas mediante **autorização da chefia** da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego correspondente.

## **CLÁUSULA OITAVA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO**

As empresas propiciarão anualmente aos enfermeiros empregados, a participação em cursos ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória à participação do enfermeiro que tenha sido comunicado com a devida antecedência. Ao final, a empresa deve entregar à(ao) participante certificado contendo os informações inerentes ao curso ou à palestra

**Parágrafo único:** A empresa proporcionará ao trabalhador incentivo ao aperfeiçoamento através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado).

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior

#### **CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão, através da forma de reembolso mensal, o benefício social do auxílio-creche no valor de duzentos e cinco reais (R\$ 205,00), por filho, até o décimo oitavo mês após o parto, acrescido da correção inflacionária do período.

**Parágrafo único:** O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado mediante apresentação do recibo ou nota fiscal de serviços da creche de livre escolha do empregado.

**Justificativa:** Cláusula preexistente, porém com valor defasado, e considerando as CCT's ES000008/2015, ES000591/2015 e MR048467 celebradas entre outros sindicatos que representam profissionais de saúde e o SINDHES, ficando estabelecido que o valor do reembolso creche é de R\$ 205,00, por aplicação do princípio constitucional da isonomia, pede a categoria o mesmo valor, com aplicação da correção monetária do período.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MEDICAMENTOS**

Com o objetivo de possibilitar a aquisição de medicamentos registrados no Ministério da Saúde, pelos seus empregados, cônjuges e filhos legalmente dependentes, as empresas de saúde firmarão convênio com farmácias credenciadas ou aviarão em suas próprias farmácias, desde que haja medicamento disponível e comprovada a indicação médica.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DOS PROFISSIONAIS INICIANTES (TRAINEE)**

Facultam-se as empresas contratar profissionais (enfermeiros) iniciantes (trainee) com até 18 (dezoito) meses após a conclusão do curso de graduação em enfermagem, na qualidade de TRAINEE.

**Parágrafo primeiro:** Só poderão adotar essa modalidade de contratação as empresas que possuírem no mínimo 10 (dez) enfermeiros contratados efetivos na instituição.

**Parágrafo segundo:** O quantitativo de TRAINEE deverá obedecer a um percentual de no máximo 25% do total de enfermeiros efetivos na instituição.

**Parágrafo terceiro:** Cada TRAINEE deverá ter um tutor que será enfermeiro assistencial efetivo com no mínimo 2 anos no quadro funcional da instituição.

**Parágrafo quarto:** O TRAINEE deverá constar em escala específica, apontando seu respectivo enfermeiro tutor.

**Parágrafo quinto:** O TRAINEE terá jornada de trabalho de no máximo trinta e seis (36) horas semanais ou cento e oitenta (180) mensais.

**Parágrafo sexto:** O TRAINEE deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira, cuja duração máxima não excederá de dois anos.

**Parágrafo sétimo:** A empresa realizará avaliação de desempenho a ser anexada na ficha funcional do enfermeiro anualmente, durante exercício de atividade de TRAINEE.

**Parágrafo oitavo:** Após o vigésimo quarto mês de atividade, a contratação como TRAINEE deverá ser encerrada.

**Justificativa:** Considerando que no julgamento do último dissídio coletivo entendeu a Justiça Trabalhista por manter esta cláusula, mesmo contrariando a vontade da categoria, decidiu-se por manter a mesma na presente negociação e futura CCT firmada, e que durante seu período de vigência será avaliado pelo sindicato da categoria profissional o cumprimento da cláusula e seus parágrafos. O sindicato profissional fará avaliação “*in loco*”, através de instrumento formal, cujo resultado será apresentado na negociação da futura CCT.

#### **CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHADORA GESTANTE**

Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até **6 meses após o parto**.

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

**Justificativa:** Cláusula pré-existente, pede-se, tão somente, a extensão do prazo de estabilidade da trabalhadora no período pós-parto. Esta reivindicação da categoria, que já constava da negociação anterior, não representa ônus econômico para o empregador, posto que a estabilidade não obsta a possibilidade de demissão por justa causa. No entanto, para a trabalhadora representa um grande avanço social, pois no momento da vida que mais precisa estará amparada financeiramente, não podendo ser dispensada sem justa causa pelo empregador. A categoria é composta em sua maioria pelo sexo feminino, que enfrenta dupla jornada de trabalho, pois é a responsável na maioria dos lares brasileiros pela assistência direta aos filhos e pelos afazeres domésticos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

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

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

**Parágrafo segundo:** Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá formular pedido ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERMUTA DE PLANTÃO**

O profissional enfermeiro que solicitar permuta de plantão, deverá fazê-lo por escrito com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, ficando a critério da empresa aceitar ou recusar a solicitação.

**Parágrafo primeiro.** Para efeito do disposto nesta cláusula entende-se por permuta (troca) de plantão – a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitada a no máximo 10% (dez por cento) dos plantões mensais.

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

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – JORNADA 12X60**

Fica estabelecida a jornada especial de trabalho de 12x60 para os serviços de saúde que necessitarem funcionar em regime de turnos ininterruptos.

**Parágrafo primeiro:** A escala 12x60 significa 11 (onze) horas de trabalho (plantão) acrescidas de 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, seguidas de 60 (sessenta) horas de descanso.

**Parágrafo segundo:** O empregado que cumprir jornada de trabalho em escalas de 12x60 e faltar ao serviço, terá descontado o dia da falta e os dia de folgas seguinte que teria direito, caso não faltasse.

**Parágrafo terceiro:** Para aqueles que trabalharem em regime de escala 12x60, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 30 horas semanais (trinta horas) semanais ou 150(cento e cinquenta) horas mensais.

**Parágrafo Quarto:** Os enfermeiros contratados para jornada de trinta horas semanais, ou seja, diaristas cumprindo seis horas diárias estão sujeitos a cumprir escalas na forma 12/60 independentemente de alteração contratual, sendo a alteração de escala de diarista para plantonista realizada de acordo com a necessidade do serviço.

**Parágrafo quinto:** Poderão ser acrescidos na escala de trabalho 12x60, plantões complementares, os quais serão somados na jornada mensal de trabalho de no máximo duas complementações que somados à jornada será totalizado em 180 (cento e oitenta) horas no mês ou 36 horas semanais.

**Parágrafo sexto:** O aviso prévio concedido aos empregados que trabalharem nesta escala especial será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

**Parágrafo sétimo:** Os domingos e feriados trabalhados nestes regimes de escala não são remunerados em dobro, salvo as horas que ultrapassarem a jornada normal, que serão remuneradas na forma de extraordinárias, acrescidas do percentual de 100%.

**Justificativa:** Até a CCT 2010/2012 a jornada de 12x60 era contabilizada em 150h mensais. Posteriormente sofreu uma alteração, passando a computar apenas as horas efetivamente trabalhadas, sendo mais gravoso do que antes era estabelecido. Com a previsão do parágrafo quarto e quinto, não necessita a empresa de contratar trabalhador para escala especial ou vice versa, o mesmo profissional contratado para jornada de trinta horas semanais, quando na escala 12/60, fará dez plantões mensais. Quando contratado para trinta e seis horas semanais, e passar para a escala 12/60, fará até dois plantões de complementação.

A Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/1949, trata do **descanso semanal remunerado**, determinando que **todo empregado** tem direito ao respectivo repouso, correspondente a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, assim como nos feriados civis e religiosos, determinados em disposição legal. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, determina que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. De uma forma geral, o trabalho aos domingos e feriados não é permitido pela Legislação, porém, existem situações e atividades especiais que tem autorização para trabalhar nestes dias, já que necessita funcionar nas 24 horas do dia de forma ininterrupta. A escala 12/60 deve levar em conta para a fixação do total de horas trabalhadas os seguintes fatores: (i) que **a hora noturna é inferior à hora diurna** (ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna); (ii) **a previsão legal de que o trabalho em domingos e feriados deve ser remunerado em dobro ou ter uma folga correspondente**. Daí porque a jornada das(os) trabalhadores(as) que cumprem escala 12/60 deve corresponder a 150 horas mensais ou trinta horas semanais (10 plantões noturnos = 123,20 h de trabalho (hora noturna é igual a 52m30seg) + a hora de trabalho do plantonista em domingos e feriados deve ser remunerada em dobro + na escala 12/60 o enfermeiro em uma semana trabalha 24 horas (dois plantões de 12 horas) e na semana seguinte três plantões de 12 horas (36 horas semanais), o que equivale a uma jornada média de trinta horas semanais, e o trabalho de trinta horas semanais corresponde a 150 horas mensais.

**Súmula nº 444.** “*JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”.*

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

As empresas que possuírem leitos hospitalares atenderão gratuitamente aos seus empregados, nas situações de ATENDIMENTO EMERGENCIAL. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

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

**Parágrafo segundo.** Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula as empresas que dispuserem aos seus empregados planos de saúde, ou convênio próprio com preços da menor tabela vigente.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – UNIFORMES**

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

**Parágrafo primeiro.** Fica entendido por uniforme qualquer vestuário (jaleco, calça/saia, blusa, sapato) que o empregado tenha que usar no período de trabalho, bem como quando da exigência de cores específicas.

**Parágrafo segundo.** As empresas se comprometem a fornecer no mínimo dois jogos de uniformes por ano.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior e está de acordo com o Precedente Normativo n. 115 da SDC do TST.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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

**Parágrafo primeiro.** As cópias das CAT poderão ser encaminhadas por meio de fax ou *digitalizada* ao Sindicato.

**Parágrafo segundo.** O empregado que sofrer acidente do trabalho deverá comunicar a ocorrência imediatamente ao SESMT – Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, ou na falta deste, a sua chefia, constituindo falta grave a omissão ou comunicação tardia.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

## Relações Sindicais

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

As empresas entregarão ao empregado, na data de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL, documentos previamente disponibilizados pelo SINDIENFERMEIROS ao empregador.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior, apenas corrigida a redação, para acrescentar a responsabilidade do sindicato da categoria em entregar as fichas que serão fornecidas ao empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS**

O empregador, quando tiver mais de dez profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleitos em assembleia geral, comprometer-se-á a liberar o profissional da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato, sem nenhum ônus para a empresa ou empregado).

**Parágrafo primeiro.** Fica condicionada a liberação tratada no *caput* desta cláusula, que a reunião tenha sido comunicada com antecedência mínima de sete dias pelo sindicato ao empregador.

**Parágrafo segundo.** Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção da mesma, com o objetivo de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os enfermeiros empregados.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de suas funções representativas, desde que devidamente identificado, terá acesso às dependências da empresa para manter contato com os trabalhadores representados ou realizar reuniões com os mesmos.

**Parágrafo primeiro.** O SINDIENFERMEIROS enviará ofício assinado pelo seu Secretário Geral à Direção da empresa, contendo a pauta de assuntos a serem tratados.

**Parágrafo segundo.** Recebido o ofício do SINDIENFERMEIROS, a empresa terá 15 (quinze) dias para designar, no prazo subsequente de até 30 (trinta) dias, a data, a hora – dentro da jornada de trabalho – e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

**Parágrafo terceiro.** Caso a empresa não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REDE DE INFORMAÇÕES DA CATEGORIA**

As empresas se comprometem a entregar, no mês de abril de cada ano, ao Sindicato Profissional, por formulário ou correspondência eletrônica, independentemente de solicitação, relação contendo nome dos enfermeiros, e-mail, endereço e telefone para contato.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMATIVO SINDICAL**

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

**Parágrafo único.** As empresas deverão dispor nos quadros de avisos, comunicados informando que se encontra disponível aos empregados interessados, cópia da presente Convenção Coletiva de trabalho.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM CONVENÇÕES ACORDOS**

É obrigatória a participação do Sindicato Profissional nas Convenções e Acordos Coletivos de trabalho, que envolva a categoria por ele representada.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PENALIDADES**

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infringente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo único.** Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 500,00 (Quinhentos reais) por cláusula descumprida, a ser paga em favor da parte prejudicada.

**Justificativa:** cláusula preexistente em instrumento normativo anterior, apenas reajustado o valor da multa, conforme previsto em outros instrumentos coletivos no qual o SINDHES é parte.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DATA COMEMORATIVA**

As partes convencionam pela manutenção do dia 12 de maio como data comemorativa ao dia do enfermeiro, ficando a cargo das empresas divulgarem esta data e promover a realização de eventos técnicos, científicos ou sociocultural, que objetivem a valorização profissional.

**Justificativa:** Cláusula preexistente em instrumento normativo anterior.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Fica assegurado aos trabalhadores enfermeiros, empregados com mais de cinco anos de tempo de serviço na mesma instituição, que faltar menos de 12 meses para perceber o benefício de aposentadoria por tempo de serviço, a garantia de emprego e salário contra despedida arbitrária, ou seja, despedida sem justa causa.

**Justificativa:** cláusula deferida no acórdão da seção de dissídios coletivos do TST nº 381-24.2014.5.17.000. Previsão no precedente normativo 85 do TST.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – VÍDEO MONITORAMENTO**

As empresas que adotarem vídeo monitoramento deverão avisar previamente a seus empregados sobre a utilização de câmeras de vigilância, e não poderão instalá-las nos refeitórios, vestiários, banheiros e outras dependências onde tem que prevalecer a privacidade individual da(o) trabalhador(a).

**Justificativa:** cláusula deferida no acórdão da seção de dissídios coletivos do TST nº 381-24.2014.5.17.000

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia para levar o filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade ao médico, ficando o empregado responsável para apresentar comprovação deste fato no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**Justificativa:** cláusula deferida no acórdão da seção de dissídios coletivos do TST nº 381-24.2014.5.17.000, com fundamento no precedente normativo nº 95.

## CLÁUSULAS NOVAS

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

As empresas se comprometem a custear plano de saúde DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA para os profissionais enfermeiros, contribuindo com o percentual mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que já oferecem planos de saúde em condição mais benéfica ao trabalhador da que consta nesta cláusula, manterão o contrato vigente.

**Parágrafo segundo:** Será facultativa a adesão pelo trabalhador ao plano oferecido pela empresa.

**Justificativa:** A negociação para reconhecimento deste direito aos trabalhadores enfermeiros já consta da pauta reivindicatória desde o ano de 2012, por esta razão e tendo em conta que este benefício vem sendo concedidos aos demais trabalhadores da saúde que atuam nos estabelecimentos de Saúde, tendo sido constatado que foi inserido no instrumento coletivo pactuado com os Farmacêuticos, Nutricionais, e com as categorias representadas pelo SINTAEN e SINTRASADES, inexistiu motivo para afastar o direito a este benefício para os profissionais enfermeiros. Por esta razão e em atenção ao princípio constitucional da isonomia, a categoria deliberou pela aprovação deste benefício.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

As empresas se comprometem a pagar o valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) depositados em cartão alimentação. O benefício do cartão alimentação não possui natureza salarial, portanto, não integra o salário para efeitos legais. Este benefício é regido pelas instruções do PAT (Programa de Amparo ao Trabalhador) instituído pela lei 6321/76.

**Parágrafo único.** As empresas que oferecerem condição mais benéfica, comparada à que consta nesta cláusula, ao(à) trabalhador(a), ficam obrigadas a manter o contrato estabelecido entre as partes.

**Justificativa:** A cesta básica calculada pelo DIEESE-ES, na Grande Vitória, em junho de 2016, foi de R\$ 428,69 (quatrocentos e vinte e oito reais e sessenta e nove centavos). Segundo o decreto lei de número 399 da Constituição Federal esta cesta é composta por 13 produtos que fornecem os valores nutricionais para a subsistência de um trabalhador no período de um mês. Considerando que a família média brasileira é de quatro pessoas (dois adultos e duas crianças), o padrão médio de consumo dos produtos básicos ficaria em torno de R\$ 1.286,07 no gasto familiar.

Trata-se de benefício cujas despesas são absorvidas pelo PAT. Os incentivos fiscais e previdenciários são capazes de eliminar qualquer impacto nos custos da empresa. Em contrapartida estará contribuindo para a manutenção da saúde do trabalhador com uma melhor alimentação. A maior parte das categorias organizadas já possuem a garantia desse benefício, constante em suas convenções coletivas de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

As empresas ficam obrigadas a realizar seguro de vida e acidentes pessoais para os enfermeiros.

**Justificativa:** O pagamento de seguro de vida aos empregados não caracteriza ônus que não possa ser suportado pelo empresariado, ademais é reivindicação antiga da categoria que vem constando da pauta de negociação desde o ano de 2012. Outrossim, inexistente justificativa para afastar o direito a este benefício apenas aos enfermeiros, tendo em conta que foi deferido nos instrumentos coletivos nº ES000008/2015, ES000591/2015 e ES000316/2014, celebrados entre os sindicatos que representam profissionais de saúde e o SINDHES. Pede deferimento desta cláusula em observância ao princípio constitucional da isonomia e igualdade, já que inexistente razão para conceder a apenas parcela dos trabalhadores o seguro de vida.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Após o nascimento de seu filho o empregado enfermeiro terá direito a uma licença de 20 (vinte) dias, sem prejuízo da remuneração, independente da filiação da empresa ao Programa Empresa Cidadã.

**Justificativa:** É inquestionável o benefício social que o reconhecimento desta cláusula ocasionaria, tendo em vista o revezamento que mãe e pai fariam nos cuidados com o filho. Logo, nenhum deles sairia prejudicado no trabalho e ambos poderiam ter contato com o filho recém-nascido. Desta maneira, assim como as mulheres conquistaram grandes avanços no mercado de trabalho, os homens podem conquistar também grande avanço na área da família utilizando-se do princípio constitucional da isonomia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO**

As empresas que possuírem área destinada a estacionamento de veículos, propiciará aos enfermeiros a gratuidade para o uso do estacionamento no horário de trabalho.

**Justificativa:** Não resta dúvida que a despesa com pagamento de estacionamento é custo adicional e que afeta a remuneração do trabalhador, provocando uma redução indireta no seu salário. A concessão de estacionamento gratuito será motivo de satisfação e tranquilidade para os trabalhadores, sentimentos estes que certamente serão refletidos na sua atividade laboral, gerando um ambiente de trabalho mais saudável. Pede deferimento desta cláusula em observância ao princípio constitucional da isonomia e igualdade, já que inexistente razão para fazer distinção entre os trabalhadores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE OU AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

A critério do empregado, mediante solicitação expressa, fica assegurado a concessão do vale transporte ou do auxílio combustível, este que deverá ser pago em pecúnia no mesmo valor pago pelo vale transporte. Essa cláusula tem por escopo a legislação que instituiu o vale transporte, lei 7.418/85, art. 4º, Parágrafo único.

**Parágrafo único:** Esse Auxílio, para todos os efeitos:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

**Justificativa:** Considerando que parte da categoria não se beneficia da previsão legal do vale transporte, por não fazer uso do transporte público para trabalhar. A inclusão do auxílio combustível visa afastar a discriminação sofrida pelo trabalhador que não utiliza o transporte coletivo para deslocamento para o trabalho. Esta previsão existe em inúmeras normas coletivas firmadas por trabalhadores, e já foi declarada lícita pelo TST o pagamento em pecúnia do auxílio transporte ( RR 161-37.2011.5.05.0000).

## **CLAUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS-**

O SINDHES se compromete a viabilizar junto aos seus representados a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho, garantido o pagamento de participação dos lucros e resultados aos enfermeiros, conforme disposição nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição, e nos termos da lei 10.101/2000 com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

**Justificativa:** A participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, referente à distribuição do resultado positivo alcançado pela empresa com a coautoria do empregado, que com sua força de trabalho contribuiu diretamente para a obtenção do lucro. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XI, insere a Participação nos Lucros e Resultados como um direito dos trabalhadores. Trabalhadores motivados apresentam melhores resultados e é isso que possibilita a diferença nas empresas. Em mercados extremamente competitivos, onde a qualidade dos produtos e serviços precisa ser cada vez mais aprimorada e desenvolvida, o diferencial humano torna-se fundamental, pois é através do empenho dos empregados que se alcançam melhores resultados. No pagamento da PLR, a empresa está isenta das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Esta situação faz com que o custo para as empresas do pagamento através da PLR seja proporcionalmente menor do que o pagamento de outro tipo de remuneração fixa, como por exemplo, um reajuste no salário base. Esta situação de fato se tornou um importante estímulo à adoção da PLR em um número grande de empresas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

O SINDHES se compromete a viabilizar junto aos seus representados a implementação de planos de cargos e salários com objetivo de valorização dos trabalhadores e qualificação de sua mão de obra, já que ocasionará a redução da rotatividade de trabalhadores.

**Justificativa:** A falta de uma política salarial e a ausência de um plano de cargos e carreiras no setor saúde faz com que os trabalhadores não tenham perspectivas de melhorias salariais além da reposição salarial definida nas negociações. A insatisfação com os salários, que já é grande, tende a aumentar ainda mais se esta realidade não for modificada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A título de contribuição negocial será descontado em folha de pagamento dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho o percentual de um por cento (1%) sob o salário base, excepcionalmente, nos três meses subsequentes a homologação desta CCT, tudo em conformidade com a deliberação das Assembleias regionais realizadas nos dias 09, 12, 13 e 14 de Julho 2016, respectivamente em Vitória, Colatina, São Mateus e Linhares.

**Parágrafo primeiro:** O Desconto efetuado pelo empregador será recolhido em face da entidade profissional por meio de guia própria emitida pelo SINDIENFERMEIROS, mediante solicitação prévia das empresas, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, que só poderá ser efetivado após a homologação deste instrumento coletivo.

**Parágrafo segundo:** O desconto dos empregados sindicalizados independe de autorização individual expressa, e dos empregados enfermeiros não associados ao sindicato de classe, só poderá ser realizado o desconto mediante sua autorização expressa.

**Parágrafo terceiro:** A falta do recolhimento da contribuição para o sindicato de classe nos prazos estabelecidos no parágrafo primeiro acarretará multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, e atualização monetária, na forma da lei, a serem suportados pelo empregador, em favor do Sindicato Profissional.

**Justificativa:** A Contribuição Assistencial, conforme prevê o artigo 513 da CLT, alínea "e", poderá ser estabelecida por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com o intuito de sanear gastos do sindicato da categoria representativa. A referida contribuição constou do edital de convocação e restou aprovada nas assembleias realizadas com a categoria para deliberação da pauta de negociação coletiva, sendo amplamente divulgada, inclusive sendo enviado ofício às empresas, informando da assembleia e solicitando o estímulo a participação e liberação dos interessados para se fazerem presentes nas assembleias. Tudo de acordo com o precedente normativo 119 do TST.

Vitória, 01 de Agosto de 2016.

**Andressa Barcellos de Oliveira**  
**SINDIENFERMEIROS**

**Francisco José Centoducatte**  
**SINDHES**