

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001153/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/08/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046299/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46205.013096/2014-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/07/2014

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

SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE ESTCEARA, 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). RAUL AUGUSTO LAMAS NETO e por seu Procurador, Sr(a). IBSEN PONTES MOREIRA PINTO;

E

SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.638/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTA BRANDAO DA SILVA;

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 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE NÍVEL MÉDIO**, com abrangência territorial em **CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os empregados que compõem a categoria profissional, a partir de 01 de janeiro de 2014.

Maqueiro, Porteiro e Controlista de Acesso: R\$ 755,00

Recepcionista e Atendente: R\$ 755,00

Auxiliar de Enfermagem: R\$ 780,00

Auxiliar de Laboratório: R\$ 795,00

Técnico de Enfermagem: R\$ 840,00

Técnico de Laboratório: R\$ 840,00

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALÁRIAL

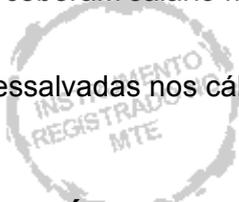
É concedido aos empregados que laborem em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, tais como: Hospitais, postos de saúde, clínicas médicas e ambulatoriais, odontológicas e de estética bucal, casas de saúde, casas de repouso, clínicas psiquiátricas, consultórios médicos e odontológicos, laboratórios de análises clínicas, de patologias e outros, ambulatórios farmacêuticos, banco de sangue, sêmen e leite, estabelecimentos de duchas, massagens e fisioterapias, empresas de próteses dentárias, ortodontias e implantes, de medicina e odontologia de grupo, de medicina genética, estética e esportiva, cooperativas e empresas terceirizadas de prestação de serviços de saúde, empresas de plano de saúde, consultórios multiprofissionais (médicos, dentistas, psicólogos, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e psicopedagógicos), empresas de transporte e remoção de pacientes, empresas de home care, clínicas médicas e demais estabelecimentos de serviços de saúde e que não tenham piso salarial estabelecido na presente convenção, a partir de 1.º de janeiro de 2014, o reajuste salarial de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) calculado sobre o valor do salário de cada empregado em dezembro de 2013.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores dos novos pisos e salários serão pagos na folha de agosto de 2014.

**Parágrafo Segundo:** As diferenças monetárias decorrentes dos reajustes dos pisos e dos salários, do período de janeiro a julho de 2014, serão pagas, de uma única vez, na folha de pagamento de agosto de 2014, sob a rubrica DIF. SALARIAIS CCT 2014.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados que receberam salário mínimo já foram reajustados para R\$ 724,00, em janeiro de 2014.

**Parágrafo Quarto:** As diferenças salariais ressalvadas nos cálculos rescisórios serão pagas diretamente na empresa demissionária.



## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALÁRIAL

As empresas que, após o dia 1º de janeiro de 2014 e até a data da assinatura desta Convenção, reajustaram os salários dos seus empregados no percentual acima do estabelecido na presente Convenção, não poderão retroceder no aumento ofertado, salvo se este reajuste tiver caráter de antecipação por conta do acordo e desde que tenha sido publicado no quadro de aviso.

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Fica assegurada ao substituto a percepção de remuneração igual a do substituído, 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.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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. A data que deve constar na assinatura do contra-cheque deve ser a mesma do recebimento da remuneração, ficando proibida a

colocação de data retroativa.

## **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, deverão 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.

## **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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 21/11/2003).

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE ESTÍMULO**

As empresas concederão, a título de adicional de estímulo, 2,5% (dois e meio por cento) sobre os salários base dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas/aula, fornecidos por organismos, como por exemplo: SENAC, SESI, SENAI, SESC, COREN e outros reconhecidos pelo MEC. 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 Único:** 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 5,0% (cinco por cento) sobre o salário base do respectivo empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO FAMÍLIA**

Para percepção do salário família, o empregado apresentará à empresa cópia da certidão de nascimento do(s) filho(s), devendo, no mesmo ato, o empregador entregar ao empregado documento que comprove a entrega da referida certidão.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 20% (vinte por cento) da hora diurna, para o trabalho realizado das 22h00min (vinte e duas horas) de um dia até às 05h00min (cinco horas) do dia seguinte.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão R\$ 1.385,00 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais), a título de auxílio funeral, à família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalhem mulheres deverão pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2014, às suas empregadas que tenham filhos até 06 (seis) anos de idade a importância de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais), por filho, nessa faixa de idade, para despesas de internamento em creches ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

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

**Parágrafo Terceiro:** O auxílio creche será concedido a partir da data da entrega da certidão de nascimento.

**Parágrafo Quarto:** As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio creche, no período de janeiro a julho de 2014, serão pagas na folha de pagamento de agosto de 2014, sob a rubrica DIF. AUXILIO CRECHE CCT 2014.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO BABÁ

Os estabelecimentos em que trabalhem mulheres deverão pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2014, às suas empregadas que tenham filhos até 06 (seis) anos de idade e que os mesmos não estejam matriculados em nenhuma das instituições acima citadas, mediante solicitação formal da empregada, a importância de R\$ 101,00 (cento e um reais) para cada filho, até 6 (seis) anos de idade. Nesta hipótese, o comprovante de despesas será dispensado pelo empregador, entretanto, o auxílio, agora denominado Auxílio Babá, será considerado salário indireto e haverá o recolhimento dos tributos.

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

**Parágrafo Terceiro:** O auxílio babá será concedido a partir da entrega da certidão de nascimento.

**Parágrafo Quarto:** As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio babá, no período de janeiro a julho de 2014, serão pagas na folha de pagamento de agosto de 2014, sob a rubrica DIF. AUX BABA CCT 2014.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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;
- c)** data de pagamento das verbas rescisórias (que será a data em que o empregado dispensado deverá comparecer à empresa, ao Sindicato ou à Superintendência Regional do Trabalho do Ceará e Emprego - SRTE - conforme seja o caso para recebimento de referidas verbas);

**Parágrafo Primeiro:** O restante dos dias do aviso prévio trabalhado deixará de ser exigido caso o empregado dispensado sem justa causa, obtenha comprovadamente um novo emprego, percebendo, 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.

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

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INTERRUÇÃO 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO**

Nas rescisões de contratos de trabalho, o empregador fica obrigado a providenciar a homologação, que poderá realizar-se na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE ou no Sindicato Laboral, atendendo o disposto no Art. 477, parágrafo 6º da CLT, sob pena de pagar a multa estabelecida na citada Lei, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação;
- b) tendo assinado, deixar de comparecer ao ato;
- c) comparecendo o empregado, o mesmo suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em que a empresa reapresentará os novos cálculos, se for o caso, no primeiro dia útil imediato;
- d) em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Se o empregado que trabalha fora de Fortaleza for convocado para homologar sua rescisão nesta Capital, a empresa arcará com as despesas de seu deslocamento e outras necessárias à permanência do ex-empregado em Fortaleza, até a formalização da homologação.

**Parágrafo Segundo:** No ato da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, o empregador deverá apresentar no sindicato laboral os comprovantes de quitação das taxas assistenciais fixadas em convenção coletiva de trabalho e das contribuições sindicais anuais recolhidas para o sindicato laboral e para o sindicato patronal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO À 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 TERCEIRA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO**

A todo empregado suspenso ou advertido disciplinarmente será entregue o documento formal, discriminando o motivo da punição, que deverá ser assinado pelo empregador ou por seu representante legal, no qual o empregado dará o seu ciente e, no caso de sua recusa em recebê-lo, deverão ser escolhidas duas pessoas que assinarão como testemunhas para atestar o fato.

## **ESTABILIDADE MÃE**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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).

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DOS PRÉ - APOSENTADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa pagará integralmente o valor das contribuições ao INSS, 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 NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CARTEIRA FUNCIONAL OU CRACHÁ**

Serão fornecidas gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, quando da admissão, uma carteira funcional ou crachá, que serão obrigatoriamente devolvidos na dispensa e, em caso de perda, o empregado comunicará imediatamente o fato à empresa. O empregado arcará com o ônus da reposição, a partir da segunda perda, quando se tratar de crachá magnético e/ou com código de barras. O crachá deverá ser fixado em local visível e assim mantido durante todo o expediente.

**OUTRAS ESTABILIDADES****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA FICHA DE HORÁRIOS EM TRABALHO**

As empresas fornecerão aos seus empregados que exerçam atividades externas, ficha mensal para registro da jornada exercida externamente, com os elementos constantes na legislação vigente.

**PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - TRABALHO NO DIA DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E NOS FERIADOS**

Os profissionais da categoria que, atendendo às necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestar serviços no descanso semanal remunerado, têm o direito ao repouso semanal em outro dia da semana ou o pagamento em dobro das horas trabalhadas.

**Parágrafo Único** – Quando o plantão do empregado coincidir com o feriado, o pagamento do salário será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder uma folga compensatória, além das folgas existentes, a qual deverá ser utilizada nos 30 (trinta) dias subseqüentes ao feriado em que ocorreu o trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANTONISTAS DIURNOS E NOTURNOS DE 12 HORAS**

Os plantonistas diurnos e noturnos de 12 horas terão 01 (uma) hora de folga para repouso e/ou alimentação no decorrer do plantão. O horário de folga para repouso e/ou alimentação deve constar no cartão de ponto, planilha ou outra forma de controle de presença e assinada no final do mês.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

Ficam facultadas, para empregados do setor de enfermagem bem como aqueles das áreas operacionais (lavanderia, cozinha, limpeza, farmácia e etc.) que trabalhem em escala ou plantões, em Hospitais e Clínicas, as seguintes modalidades de horários:

- a)** para o horário diurno ou noturno, fica facultada a jornada de trabalho de 12X36, ou seja, 12 (doze) horas) de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso; em cada jornada de trabalho de 12 (doze) horas, deverá existir um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora, para repouso e/ou alimentação.
- b)** para o período diurno, fica facultada a jornada de compensação de 06 (seis) horas, durante 5 (cinco) dias consecutivos, jornada de compensação de 12 horas no 6º ou 7º dia e uma folga semanal, em escala de revezamento.
- c)** outras jornadas que tenham amparo legal.

**Parágrafo Primeiro** - Naqueles setores que já adotem Jornadas de Trabalhos inferiores às pactuadas, estas serão mantidas.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão dispor de cadeira confortável que poderá ser usada pelo empregado no período de descanso e ou alimentação na jornada de 12 (doze) horas, sendo respeitadas as suas normas internas.

## **FALTAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CANCELAMENTO DE FALTAS ANTIGAS**

As penas disciplinares ocorridas há mais de 03 (três) anos, sem reincidência, bem como as que completarem igual período no curso da vigência desta Convenção, não terão efeito cumulativo para demissão por justa causa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 de provas e exames curriculares nos estabelecimentos locais onde já estudem ou no caso de vestibular ou ENEM (no máximo dois, por ano), desde que comuniquem a ausência com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas. Essa concessão não prevalecerá se o empregado não comprovar a sua participação no exame ou prova, até o 5º dia útil subsequente à realização do mesmo.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TOLERÂNCIA**

As empresas concederão aos seus empregados plantonistas uma tolerância máxima de 15(quinze) minutos para bater o cartão ou assinar o livro de ponto na entrada do serviço (ultrapassada esta tolerância, o empregador poderá impedir o ingresso do empregado), benefício esse que não poderá exceder 04 (quatro) dias de trabalho no mês. Excedido a tolerância de quatro dias haverá desconto de todos os atrasos, independentemente do número de dias de atraso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TROCA DE PLANTÕES**

É assegurado aos profissionais abrangidos pelo presente pacto laboral a troca de, no máximo, 2 (dois) plantões mensais, desde que a mesma (troca) não comprometa a realização do trabalho nem a rotina de escala dos funcionários da empresa, posto tratar-se de acordos onde existe concordância de interesse entre o trabalhador substituído e o substituto, nem importe na extrapolação da jornada além das 12 horas diárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO NA ESCALA**

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 Único:** 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

Será fornecida aos empregados, água potável e em condições de higiene, preferencialmente por meio de bebedouros de jatos inclinados ou copos individuais.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Os empregadores não poderão cobrar qualquer valor, nem efetuar descontos na remuneração do empregado, pelo fornecimento de uniforme que vier a exigir para uso padronizado ou não.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO DA CIPA**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

**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.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENVIO DA C.A.T - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional uma via da Comunicação de Acidente de Trabalho ou doença profissional, encaminhada ao INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS, FÓRUMS**

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral em número máximo de 5 (cinco), sendo um diretor por empresa, uma vez ao mês, terão direito a participar de reunião de diretoria sem prejuízo de sua remuneração. Os diretores terão direito à liberação do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração quando forem oficialmente convocados a participar de reuniões dos Conselhos ou Fóruns Estadual ou Municipal de Saúde, em dias e horários coincidentes com os de trabalho, mediante as seguintes condições:

- a) a solicitação deve ser feita com até 05 (cinco) dias de antecedência;
- b) a liberação deve ser, no máximo, de 01 (um) empregado dirigente, por estabelecimento;
- c) o empregado, membro da Diretoria do Sindicato Profissional, deverá comprovar formalmente a sua convocação e participação à referida reunião do Conselho ou Fórum.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de seus empregados beneficiados pela presente convenção, na folha de pagamento do mês de agosto de 2014, o percentual equivalente a 4% (quatro por cento) do salário base de cada empregado. O valor descontado será recolhido ao sindicato profissional, depositando-se o que for assim arrecadado na conta corrente nº 00.6587 - 4 da Caixa Econômica Federal, agência 0031, através de guia própria emitida por esta mesma entidade, dentro de até 05 (cinco) dias úteis após a realização do desconto. O referido desconto é destinado ao desenvolvimento patrimonial do sindicato e é obrigatório para o empregado associado ou não do sindicato, salvo quando houver oposição individual do empregado associado ou não, manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o pedido de registro da presente convenção na SRTE, por escrito e protocolizada junto à secretaria do sindicato laboral, ou por carta postada com aviso de recebimento (AR) nos correios, remetida à entidade sindical laboral, conforme **ORDEM DE SERVIÇO Nº 1 DE 24 DE MARÇO DE 2009 DO MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO**. O sindicato profissional deverá enviar para as empresas, até o prazo de 20 (vinte) dias a relação dos empregados que se opõem ao desconto.

**Parágrafo Único:** As empresas encaminharão ao sindicato laboral, cópia das Guias de recolhimento do Desconto Assistencial, com a relação nominal, os respectivos salários e o valor da contribuição dos empregados, até o 10 (décimo) dia útil do mês subsequente ao do desconto.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os Estabelecimentos de Serviços de Saúde recolherão ao SINDESSECE - 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 2014, 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 de fevereiro e julho de 2014. Serão dispensados da aludida contribuição os serviços de saúde que tenham recolhido os valores referentes à Contribuição Confederativa. O referido desconto é destinado ao desenvolvimento patrimonial do sindicato e é obrigatório, salvo quando houver oposição individual da empresa associada ou não, manifestada no prazo de 20 (vinte) dias após a assinatura da Convenção, 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 2014, homologada pela SRT/CE, atinge toda a categoria, foi aprovada em Assembléia no SINDESSECE e tem seu fundamento legal no Art. 53 letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Parágrafo Segundo:** O valor mínimo da Contribuição Assistencial Patronal será de R\$ 50,00 (cinquenta

reais) valendo inclusive para os Estabelecimentos que não possuem empregados.

Em caso de atraso, acrescentar multa de R\$ 8,00 (oito reais) mais juros de R\$ 0,40 (quarenta centavos) ao dia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas descontarão dos seus empregados sindicalizados, 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 10% sobre o montante devido, além de juros de 2% a.m. O recolhimento deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo sindicato laboral.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS**

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congresso ou seminários que se prestem ao aprimoramento profissional, no limite de 01 (um) evento anual, exceto para os diretores do sindicato profissional, para os quais não haverá limites, desde que obedecidos os seguintes critérios:

- a)** Exista solicitação prévia, para aprovação do empregador, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias;
- b)** O afastamento se limite, no mínimo, a 01 (um) profissional da categoria e, no máximo, 5% (cinco por cento) dos profissionais existentes na empresa, naquele período;
- c)** O afastamento não ultrapasse o período máximo de 7 (sete) dias, incluindo o dia do descanso semanal remunerado

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO DO SINDICATO**

Fica garantida a liberação de um dirigente sindical, por empresa, para participar da reunião da diretoria executiva do sindicato, limitada a duas reuniões por mês, desde que o pedido seja feito à empresa, com três dias de antecedência.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GESTANTE- CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS**

É garantida a empregada durante a gravidez sem prejuízo dos salários e demais direitos a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo 06 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

Serão consideradas dispensas do trabalho sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do (a) empregado (a) quando para acompanhar filho menor de 10(dez) anos ou inválidos de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa a 01 (uma) jornada diária da carga horária do empregado por mês e desde que haja comprovação do atestado médico e apresentado a empresa dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL DE SERVIÇO**

Os empregadores não efetuarão descontos nos salários dos seus empregados de quaisquer valores decorrentes de danificação de materiais de serviço, salvo quando ficar apurada a responsabilidade do empregado no dano ocasionado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DIA DO AUXILIAR E TÉCNICO DE ENFERMAGEM**

Fica reconhecido o dia 10 de maio como dia do auxiliar e técnico de enfermagem (Lei Estadual nº13. 610 de 28/06/05), sem, contudo, ser considerado feriado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** Fica proibida a dobra de plantão.

**Parágrafo Sexto:** Entende-se como plantão a jornada de trabalho de 12 horas, com o intervalo de pelo menos uma hora para descanso. Admite-se a prorrogação da jornada de trabalho, além das doze horas de plantão normal e até o limite de mais um plantão de doze horas, somente nos seguintes casos:

a) calamidade pública decorrente de enchentes e terremotos; apagão no sistema elétrico e greve de ônibus;

b) quando o empregado estiver dando assistência a paciente que corra risco de morte e a sua substituição não possa ocorrer por conta de ausência não programada do empregado que sucederia o plantão.

**Parágrafo Sétimo** – As horas extras trabalhadas, além do plantão normal, serão pagas como extras com acréscimo de 50% sobre a hora normal ou de 100%, quando o acréscimo de jornada recair em feriado ou no descanso semanal remunerado.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: COMPROVANTE E RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas enviarão ao sindicato laboral até o dia 15 de abril de cada ano, o comprovante de recolhimento da contribuição sindical descontada no mês de março de cada ano, acompanhada da relação de descontos em que conste nome do empregado, cargo/função, valor do salário e valor da contribuição descontada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O Sindicato Laboral e a empresa interessada poderão instituir contrato por prazo determinado conforme lei 9.601/98, devendo para tanto a empresa interessada suscitar por escrito.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DO PONTO**

É facultado ao empregador a utilização de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho conforme previsto na Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - PRORROGAÇÃO, ADITAMENTO E RESCISÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada, aditada e rescindida, de comum acordo entre os sindicatos, ora pactuantes, obedecendo aos ditames legais e desde que haja a aprovação em assembléia das duas categorias.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) a favor do sindicato profissional prejudicado, com exceção das cláusulas que possuem multa prevista nesta Convenção ou em Lei.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MESA DE ENTENDIMENTO**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TEMPO DE DURAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão a duração de 12 (doze) meses, ou seja, de 1º de janeiro 2014 a 31 de dezembro de 2014. Por se tratar de uma Convenção Coletiva de Trabalho onde as partes negociam interesses mútuos durante a sua vigência, as cláusulas pactuadas somente serão consideradas válidas durante o prazo estabelecido. Desta forma, o conceito de direito adquirido ou cláusulas pétreas não prevalecem neste documento. Também não serão asseguradas as condições estabelecidas durante o período eventualmente vago entre o término de vigência desta Convenção até a assinatura do exercício da próxima, desde que o Sindicato Laboral não envie a proposta da nova Convenção dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data base.

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

MARTA BRANDÃO DA SILVA  
Presidente  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DO CEARÁ

JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS  
Assessor Jurídico  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DO CEARÁ

LUIZ ARAMICY BEZERRA PINTO  
Presidente  
SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ

RAUL AUGUSTO LAMAS NETO  
Procurador  
SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ

IBSEN PONTES MOREIRA PINTO  
Procurador  
SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO ESTADO DO CEARÁ

**LUIZ ARAMICY BEZERRA PINTO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE ESTCEARA**

**RAUL AUGUSTO LAMAS NETO**  
**PROCURADOR**  
**SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE ESTCEARA**

**IBSEN PONTES MOREIRA PINTO**  
**PROCURADOR**  
**SIND DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE ESTCEARA**

**MARTA BRANDAO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA**