

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000134/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/03/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007229/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.112545/2023-02  
DATA DO PROTOCOLO: 28/02/2023

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

SINDICATO HOSPITAIS CLIN C SAUDE LB PESQ AN CLIN EST PE, CNPJ n. 24.129.058/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GEORGE MEIRA TRIGUEIRO e por seu Procurador, Sr(a). SOLANGE LUIZA BEZERRA DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 08.033.359/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUDMILA MEDEIROS OUTTES ALVES;

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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS ENFERMEIROS**, com abrangência territorial em **PE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL E DOS PISOS

O salário dos enfermeiros terá reajuste no percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) pagos de forma parcelada da seguinte forma:

- 1) 6% (seis por cento) sobre o salário de 31 de agosto de 2022, a ser pago a partir de 01 de setembro de 2022 até 31 de dezembro de 2022;
- 2) 7% (sete por cento) sobre o salário de 31 de agosto de 2022, a ser pago a partir de 01 de janeiro de 2023 até 30 de abril de 2023, e:

3) 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) sobre o salário de 31 de agosto de 2022, pagos a partir de 01 de maio de 2023 até 31 de agosto de 2023.

Os pisos salariais também terão reajustados em 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) pagos de forma parcelada da seguinte forma:

**1) DE 1.º DE SETEMBRO DE 2022 A 31 DE DEZEMBRO DE 2022:**

**HOSPITAIS DE CATEGORIA “A”:**

a) Até um 01 ano de função.....	R\$ 1.991,59
b) De 01 a 02 anos função.....	R\$ 2.164,12
c) De 02 a 03 anos função.....	R\$ 2.342,64
d) Acima de 03 anos função.....	R\$ 2.512,67

**HOSPITAIS DE CATEGORIA “B”:**

a) Até um 01 ano de função .....	R\$1.810,69
b) De 01 a 02 anos de função.....	R\$1.982,43
c) De 02 a 03 anos de função.....	R\$2.164,12
d) Acima de 03 anos de função.....	R\$2.331,85

**2) DE 1.º DE JANEIRO DE 2023 A 30 DE ABRIL DE 2023**

**HOSPITAIS DE CATEGORIA “A”:**

a) Até um 01 ano de função.....	R\$ 2.010,38
b) De 01 a 02 anos função.....	R\$ 2.184,53
c) De 02 a 03 anos função.....	R\$ 2.364,74
d) Acima de 03 anos função.....	R\$ 2.536,37

**HOSPITAIS DE CATEGORIA “B”:**

a) Até um 01 ano de função .....	R\$1.827,77
b) De 01 a 02 anos de função.....	R\$2.001,14

- c) De 02 a 03 anos de função.....R\$2.184,53  
d) Acima de 03 anos de função.....R\$2.353,85

**3) DE 1.º DE MAIO DE 2023 A 31 DE AGOSTO DE 2023**

**HOSPITAIS DE CATEGORIA "A":**

- a) Até um 01 ano de função.....R\$ 2.044,76  
b) De 01 a 02 anos função.....R\$ 2.221,90  
c) De 02 a 03 anos função.....R\$ 2.405,19  
d) Acima de 03 anos função.....R\$ 2.579,75

**HOSPITAIS DE CATEGORIA "B":**

- a) Até um 01 ano de função .....R\$1.859,03  
b) De 01 a 02 anos de função.....R\$2.035,36  
c) De 02 a 03 anos de função.....R\$2.221,90  
d) Acima de 03 anos de função.....R\$2.394,11

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Para os fins de enquadramento da Entidade Hospitalar das categorias "A" e "B", a Atividade Preponderante será considerada de acordo com a quantidade de leitos disponíveis para os pacientes do SUS e para os pacientes particulares ou conveniados com Planos de Saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os valores remuneratórios previstos nesta cláusula quitam o percentual de produtividade ou aumento real de salário e quaisquer índices ou correções a título de reposição de perdas salariais por ventura ocorridos ou estimados entre 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, compensando-se os aumentos espontâneos ou legais ocorridos na vigência da data-base.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

As diferenças salariais, incluindo as diferenças remuneratórias (férias + 1/3 constitucional, 13º salário e horas extras) retroativas a 1º de setembro de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, serão pagas em até 03 (três) parcelas salariais iguais e sucessivas, contados a partir do mês março de 2023, a título de ABONO indenizatório, ou seja, não tem natureza salarial.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

Os empregados admitidos posteriormente a 1.º de setembro de 2022 terão os seus salários majorados na razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias contados da data de suas admissões até 31 de agosto de 2023.

**PARÁGRAFO QUINTO:**

Os valores acima convencionados terão validade durante a vigência deste instrumento coletivo ou até que seja cessada a suspensão dos efeitos da Lei 13.434/2022, determinada pelo STF na ADI 7222.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

As empresas se comprometem a efetuar o pagamento do salário mensal até o 5º dia útil seguinte ao mês de vencimento. O pagamento será realizado em depósito bancário, se no último dia o empregado não puder receber, ou haja impedimento por qualquer motivo alheio a sua vontade.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

O não pagamento dos salários devidamente corrigidos no prazo previsto nesta cláusula sujeitará a empregadora infratora o pagamento de correção monetária.

**CLÁUSULA QUINTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão, seja por meio físico, digital e/ou eletrônico aos seus empregados os respectivos comprovantes, discriminando as parcelas ou quantias pagas a cada um, com indicação expressa de frequência, nome do empregador, do empregado e a especificação das vantagens e dos descontos.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**13º Salário**

**CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Os empregadores ficam obrigados a efetuar o pagamento da primeira parcela da gratificação natalina a que fizer jus o trabalhador até o dia 30 de junho e a segunda até o dia 20 de dezembro de cada ano.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA SÉTIMA - DA HORA EXTRA

As horas que excederem a jornada normal de trabalho serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em caso de dobra de plantão, será obrigatório descanso remunerado de 15 (quinze) minutos antes do período extraordinário de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de escalas descobertas por férias ou licenças médicas superior a quinze dias, o empregador deverá garantir a integralidade do quadro de empregados evitando dobras de plantão, podendo estas ocorrer apenas em casos excepcionais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Passando a vigorar o piso salarial previsto na Lei 14.434/2022, o percentual de horas extras passará a ser de:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas, sem distinção de domingos e feriados;
- b) 70% (setenta por cento) para as demais horas extraordinárias e, plantões extraordinários (jornada iniciada após repouso), sem distinção do dia, à exceção de dobras de plantão;
- c) 100% (cem por cento) para as horas extraordinárias realizadas em dobra de plantão, isto é, sem que tenha havido descanso interjornada.

**PARÁGRAFO QUARTO** – É possível a compensação de jornada por permuta dos plantões extraordinários previstos nas alíneas “b” e “c”.

## Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA OITAVA - DO QUINQUÊNIO

O enfermeiro que completar 05(cinco) anos de serviço na empresa, contados a partir de 01.02.92, será concedido um adicional de 5% (cinco por cento) e, assim sucessivamente, calculando-se os adicionais sobre o salário base e efetuando-se o pagamento mensalmente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Passando a vigorar o piso salarial previsto na Lei 14.434/2022, suspensa pela ADI 7222, o valor do quinquênio passará a ser pago no valor nominal de:

HOSPITAIS DA CATEGORIA A - R\$ 209,27 (Duzentos e nove reais e vinte e sete centavos)

HOSPITAIS DA CATEGORIA B - R\$ 194,26 (Cento e noventa e quatro reais e vinte e seis centavos)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em face ao princípio da irredutibilidade salarial, ajusta-se que para os empregados que recebam salário acima do piso, o valor do quinquênio será transformado em valor nominal,

calculado sobre o valor do salário, recebido no dia anterior à vigência da Lei 14.434/2022, suspensa pela ADI 7222.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e para tal, sua remuneração terá um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Fica assegurado o pagamento de indenização adicional, no valor de um salário, ao empregado demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede à data-base, conforme a Súmula 314 do TST.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Não será devida a indenização adicional no caso de: a) pedido de demissão; b) dispensa por justa causa; c) término de contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência; d) falecimento do empregado; e) culpa recíproca.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO**

Fica instituída a partir de Janeiro de 2015 (sem efeito retroativo) a gratificação por titulação que deverá ser paga pelas empresas aos enfermeiros pós-graduados nos percentuais mínimos de 5,5 % (cinco vírgula cinco por cento) para especialistas; 7,5% (sete vírgula cinco por cento) para mestres e 9,5% (nove vírgula cinco por cento) para doutores, sendo estes calculados sobre o piso salarial previsto na cláusula terceira da convenção a que o empregado vincula-se.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o empregado tenha mais de uma titulação o valor não será cumulativo, sendo calculado com base na maior titulação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado só poderá receber o percentual se demonstrar a conclusão do curso, devendo este ser reconhecido pelo MEC.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empresa que financiar o pagamento do curso ou liberar o empregado para frequentar as aulas sem mexer na remuneração deste ficará isenta do pagamento do percentual referente ao adicional de titulação pelo tempo equivalente à duração do curso, podendo o empregado recusar o financiamento ou a liberação pela empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Passando a vigorar o piso salarial previsto na Lei 14.434/2022, o valor de cada titulação passará a ser pago no valor nominal calculado sobre o piso salarial em que estava enquadrado o

profissional no dia anterior à vigência da Lei acima referida, suspensa pela ADI 7222, sendo pagos da seguinte forma:

#### HOSPITAIS DE CATEGORIA "A":

- a) Até um 01 ano de função - Pós Graduação R\$ 112,46 – Mestrado R\$ 153,36 – Doutorado R\$ 194,25
- b) De 01 a 02 anos função Pós Graduação R\$ 122,20 – Mestrado R\$ 166,64 – Doutorado R\$ 211,08
- c) De 02 a 03 anos função - Pós Graduação R\$ 132,29 – Mestrado R\$ 180,39 – Doutorado R\$ 228,08
- d) Acima de 03 anos função - Pós Graduação R\$ 141,89 – Mestrado R\$ 180,39 – Doutorado R\$ 245,08

#### HOSPITAIS DE CATEGORIA "B":

- a) Até um 01 ano de função - Pós Graduação R\$ 102,25 – Mestrado R\$ 139,43 – Doutorado R\$ 176,61
- b) De 01 a 02 anos função Pós Graduação R\$ 111,94 – Mestrado R\$ 152,65 – Doutorado R\$ 193,36
- c) De 02 a 03 anos função - Pós Graduação R\$ 122,20 – Mestrado R\$ 166,64 – Doutorado R\$ 211,08
- d) Acima de 03 anos função - Pós Graduação R\$ 131,68 – Mestrado R\$ 179,56 – Doutorado R\$ 227,44

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, não se tratando de transferência, a empresa se compromete a indenizar o empregado nas despesas de locomoção, hospedagem e alimentação, quando necessárias, mediante comprovação escrita.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO REFEITÓRIO E DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores que possuírem cozinha própria ficam obrigados a fornecer alimentação aos seus empregados plantonistas e diaristas procedendo ao desconto mensal de alimentação de até 0,15% (zero vírgula quinze por cento) do piso salarial mensal.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

As empresas que não têm refeitório poderão firmar convênios para o fornecimento de refeições respeitando os descontos limites previstos no ordenamento jurídico em vigor ou fornecer vale alimentação ou refeição no valor de R\$ 12,00 (doze reais) por dia efetivamente trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Os valores relativos as diferenças decorrentes da aplicação do reajuste, devidos de setembro/2022 a janeiro de 2023, serão pagas em até 03 (três) parcelas iguais e sucessivas partir do mês de fevereiro de 2023.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

O vale alimentação ou refeição não integrará a remuneração para nenhum efeito legal, nem será descontado do salário do empregado. Deverão os empregadores discriminar no contracheque o pagamento à título de vale alimentação, salvo, quando este for pago mediante fornecimento de ticket refeição/alimentação.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

Somente terão direito ao vale alimentação ou refeição os empregados que trabalhem jornada superior a seis horas diárias.

**Auxílio Transporte**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO VALE TRANSPORTE E AJUDA DE CUSTO PARA COMPRA DE COMBUSTÍVEL**

As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte de acordo com a legislação vigente sobre a matéria.

As empresas que assim desejarem fornecerão aos empregados que são proprietários de veículos e os utiliza à condução ao trabalho a importância equivalente em dinheiro nos mesmos prazos e condições do vale transporte, esta ajuda de custo não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, conforme determinação contida no Artigo 457 § 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO CRECHE**

Para atendimento aos filhos das profissionais abrangidas por este instrumento, até a idade prevista no art. 7º, XXV da Constituição, as empresas poderão utilizar uma das 3 (três) alternativas a seguir descritas:

a) Instalar a creche no próprio estabelecimento;



b) Fazer convênio com entidade capacitada para o atendimento;

c) pagar mensalmente por filho (a) o equivalente a R\$ 128,24 (cento e vinte e oito reais e sessenta e oito centavos) para a CATEGORIA "A" e R\$ 120,26 (cento e vinte reais e vinte e seis centavos) para a CATEGORIA "B".

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores relativos as diferenças decorrentes da aplicação do reajuste, devidos de setembro/2022 a janeiro de 2023, serão pagas em até 03 (três) parcelas iguais e sucessivas a partir do mês de fevereiro de 2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** Na opção por pagamento dos valores constantes na letra "c", estes não serão considerados salários para nenhum efeito legal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Desde que preenchidos os requisitos exigidos, tal benefício estende-se aos profissionais homo afetivos que tenham filho(s) devidamente registrado(s) em seu nome. Neste caso, se ambos os profissionais trabalharem na mesma empresa apenas um receberá o benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A partir do 5º (quinto) mês de vida da criança, o ressarcimento se dará mensalmente até o dia 15 de cada mês (ou outra data conforme a política da empresa), mediante apresentação de recibo com CPF (que poderá ser da pessoa física que "cuida" da criança) ou nota fiscal, cabendo ao departamento de pessoal da empresa protocolar e controlar os recibos ou notas fiscais recebidas atendendo a determinação do art. 28, item 9, letra "s" da lei 8.212/91. A empresa não poderá recusar o recibo entregue.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA RESCISÃO - PROTEÇÃO A MATERNIDADE**

Por ocasião da homologação da rescisão contratual, a cargo do Sindicato da categoria ou da SRT, constará do termo a comprovação clínica e/ou laboratorial feita pela empregada da existência ou não da gravidez. Sendo o resultado "negativo", desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da estabilidade provisória. Sendo "positivo", no ato facultando às partes fazer opção pela imediata reintegração da empregada ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que, também, constará do referido termo. Excetuam-se os casos de contratos por prazo determinado, quando a empregada não fará jus à garantia no emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As homologações das rescisões do contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano de serviço na empresa serão realizadas, preferencialmente no Sindicato dos Enfermeiros, cabendo aos empregadores o agendamento prévio da data da homologação, por meio de ofício escrito no sindicato profissional no prazo máximo de 5 (cinco) dias antes do término dos prazos previstos no §6.º do Art.477 da CLT,

tendo o sindicato a obrigação de emitir contra recibo. Não fica excluída a homologação na Superintendência Regional do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Os empregadores se obrigam a entregar no ato da homologação toda a documentação necessária, sendo esta: Carteira de trabalho do enfermeiro com a devida baixa, exame demissional, termo de rescisão de contrato de trabalho, média dos cálculos, comprovante de pagamento da rescisão, além das guias do seguro-desemprego; chave da liberação do FGTS, extrato analítico da conta do FGTS, inclusive comprovante do depósito da multa de 40% sobre o FGTS, carta abonadora, carta de pedido de demissão do empregado ou carta de comunicação de aviso prévio, formulário “Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP” e contribuição sindical atualizado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

No momento da homologação deverá ser apresentado laudo técnico de insalubridade a fim de comprovar o grau de exposição do enfermeiro aos agentes insalubres.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

O empregado se obriga a comparecer ao SSMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) da empresa e prestar as informações necessárias à confecção do documento, sob pena de desobrigar a entrega do laudo ou PPP.

### **PARÁGRAFO QUARTO:**

Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer por duas vezes consecutivas ao sindicato ou a DRT, no dia e hora marcados previamente, fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação do pagamento da multa do art. 477 da CLT.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CARTA ABONADORA**

Nos casos de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão os empregadores fornecerão carta de informações, mencionando período de trabalho, funções exercidas e o abono a conduta do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA**

O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa, deverá no mesmo ato comunicar, por escrito, ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CESSAÇÃO DEFINITIVA DA EMPRESA**

Extingue-se automaticamente o vínculo empregatício com a cessação definitiva das atividades da empresa, sendo devido os salários até a data da extinção da mesma.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO DO EMPREGADO**

Mesmo nos casos de Contrato a Prazo Determinado dos trabalhadores em funções de direção técnica, administrativa ou cargo de confiança, o aviso prévio do empregado será no mínimo de 30 (trinta) dias, sob pena de multa equivalente a um salário mensal.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

O empregado que receber a comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar a data e o seu ciente no documento.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias restantes e não trabalhados.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA ALTERAÇÃO CONTRATUAL**

É facultado ao empregador o direito de alterar o contrato de trabalho do empregado, no que diz respeito ao local de prestação de serviço, função, horário, salário ou forma de pagamento, condicionada sempre a validade da alteração a dois (02) requisitos legais:

- a) concordância por escrito do empregado;
- b) inexistência de prejuízo para o empregado, sendo dele o ônus da prova desse prejuízo, na forma do art. 818 da CLT, sendo respeitadas nesta hipótese todas as cláusulas convencionais, na íntegra.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS CURSOS DE ATUALIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa que possuir em seu quadro de empregados 10 (dez) ou mais profissionais da categoria deverá realizar, no mínimo uma vez por ano, curso de capacitação e treinamento aos profissionais regidos por esta convenção, sob coordenação das chefias respectivas e ouvindo sugestões do grupo de profissionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E SINDICAL**

Os empregadores se obrigam a dispensar, com pagamento de salário, os profissionais que requeiram participar de congressos, seminários e cursos com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, limitando-se a duração do curso ao prazo máximo de 05 (cinco) dias, desde que os solicitantes não ultrapassem o percentual de 10% dos empregados por empresa no mesmo evento. Os cursos e reuniões obrigatórios, quando realizados fora do horário normal, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de Assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas (Precedente nº. 083 do TST).

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO**

Durante a jornada de trabalho, o empregado só poderá se afastar de sua instituição empregadora comunicando previamente ao seu chefe ou superior, sob pena de praticar ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA MUDANÇA DE PLANTÃO**

Face à natureza especial da atividade hospitalar, fica estabelecido que a alteração do dia de plantão deverá ser comunicada pelo empregador 10 (dez) dias antes da data da alteração, no caso do período mensal, e, em caso de modificação eventual, com 96 (noventa e seis) horas de antecedência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO USO DE UNIFORMES**

Adotado nos estabelecimentos patronais o uso obrigatório de fardamento, ficarão os empregadores obrigados, mediante recibo, a fornecê-los gratuitamente, até o limite de 2 (dois) uniformes por ano, para uso exclusivo em serviço, ficando o empregado obrigado a devolvê-los quando houver rescisão, substituição do uniforme ou mudança de função.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

O Hospital compromete-se a fornecer uniforme à gestante, devendo este ser devolvido ao final do período.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão à disposição do sindicato profissional conveniente Quadro de Avisos, destinado à divulgação de assuntos do interesse dos trabalhadores, vedada a divulgação de matéria político partidária, ou matéria ofensiva a quem quer que seja.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**

As comunicações a serem afixadas no Quadro de Avisos serão encaminhadas pelo sindicato profissional conveniente as empresas, obrigando-se estas a fixá-las no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, contado do recebimento e deixá-las afixadas pelo período pactuado entre a empresa e o sindicato, em local de grande circulação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CIÊNCIA NAS COMUNICAÇÕES**

Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocarem o seu “ciente” em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta, ou documento similar que lhe for enviado pelo empregador, tendo, todavia, direito a receber cópia do documento.

**Transferência setor/empresa**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA SUBSTITUIÇÃO DO EMPREGADO**

Ao empregado da categoria profissional que for designado para exercer função de outro, em substituição, por motivo de licença, férias, transferência, promoção ou aposentadoria, será garantido salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens de caráter pessoal (Súmula 159 do TST).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO GRUPO ECONÔMICO - JORNADA ÚNICA**

Quando o empregado prestar serviço, durante a mesma jornada, a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, desde que as mesmas se situem no mesmo município, isto não configurará a existência de mais de um contrato de trabalho, salvo

se o empregado for remunerado direta e separadamente por cada uma das empresas a que prestar serviço.

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO RESSARCIMENTO DE DANOS**

Os enfermeiros ficam obrigados a indenizar os empregadores dos danos ou prejuízos que vierem a causar a estes, desde que resultante de dolo, culpa (negligência, imprudência, imperícia) ou descumprimento de norma contratual ou regulamentar, na forma autorizada pelo art. 462 da CLT desde que seja comprovado de forma idônea.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Excluem-se desta cláusula os danos provocados por terceiros.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, limitando-se a 20% do salário do enfermeiro a cada mês. Havendo a rescisão do contrato o valor do desconto será integral.

-

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DECORRENTE DA DATA BASE**

Fica garantido o emprego dos enfermeiros pelo prazo de **60 (sessenta)** dias a contar do registro desta convenção. Exclui-se desta garantia os casos de dispensa por justa causa ou extinção da empresa.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Concede-se garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (Art. 10, II, "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ALEITAMENTO MATERNO**

Fica garantida à empregada, mesmo em período de experiência, a redução de 01 (uma) hora diária para exercer o direito de amamentação ao recém-nascido até 8 (oito) meses de idade da criança.

##### **Estabilidade Pai**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado fará jus à licença paternidade de **5 (cinco) dias** a partir da data do nascimento do seu filho, devendo comprovar o fato mediante declaração do hospital ou profissional de saúde responsável pelo parto.

##### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL**

Fica assegurado ao profissional vítima de acidente de trabalho ou doença ocupacional, 12 (doze) meses de garantia no emprego, contados a partir do término do benefício previdenciário (auxílio doença), nos termos do Art.118 da Lei 8.213/91 ou legislação que venha substituí-la.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS DE EMPREGO**

Assegura-se a garantia de emprego durante 18 (dezoito) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria, que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos, desde que a expectativa do direito seja comunicada ao empregador por escrito, ficando o empregador obrigado a receber a comunicação e comprovar o recebimento.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Adquirido o direito a que se refere o "*caput*", extingue-se a garantia de emprego ali prevista (Precedente nº. 085 do TST).

##### **Estabilidade Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA ADOTANTE**

As empresas concederão licença remunerada às empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial, de acordo com o art. 392-A da CLT .

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO BEBEDOURO**

Os empregadores ficam obrigados a instalar, em local próximo e acessível ao setor, andar ou pavilhão onde trabalhem no mínimo 10 (dez) enfermeiros, bebedouro para o fornecimento de água mineral.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado o abono de faltas ao empregado da categoria profissional estudante de qualquer grau, para prestação de exames escolares, inclusive vestibulares, condicionados à prévia comunicação ao empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e posterior comprovação por escrito.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA PRORROGAÇÃO EVENTUAL DE JORNADA**

Ocorrendo necessidade imperiosa de serviço, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer em face de motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, desde que as horas excedentes sejam pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo único** – Nestecaso será obrigatório descanso remunerado de 15 (quinze) minutos antes do período extraordinário de trabalho.

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO ENFERMEIRO**



Será consagrado o dia 12 de maio como dia do Enfermeiro, ficando assegurado aos profissionais que trabalhem neste dia o recebimento do salário em dobro, ou folga a critério da necessidade do empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA PRORROGAÇÃO E DA COMPENSAÇÃO**

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o limite mensal de horas.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO LOCAL DE DESCANSO**

Nos casos de plantão as empresas destinarão área de descanso com leito aos profissionais regidos por esta convenção, com plenas condições de conforto e higiene.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Em alojamentos comuns a vários profissionais de nível superior, fica garantido ao enfermeiro ao menos um leito privativo.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

A jornada poderá ser de 8 (oito) horas diárias.

Fica permitida a prorrogação de jornada mediante as seguintes escalas de revezamento e em regime de compensação, com as seguintes jornadas:

- a) 12x36 – Para os plantonistas, com 01(uma) hora de repouso e uma folga por mês;
- b) 12x60 – Para os plantonistas, acrescidos de mais dois plantões complementares de 12(doze) horas, por mês;
- c) 06 horas diárias acrescidas de mais 02 plantões de 12 horas por mês.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

O horário de trabalho em regime de plantão, mediante quaisquer das escalas acima previstas já consagra a compensação das horas excedentes à jornada diária e dos dias de repouso semanal remunerado, não sendo devidas horas extras ou horas dobradas quando o trabalho, por força da escala de revezamento, recair em domingos, feriados ou dias santificados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Será permitida a permuta de até 3 (três) plantões mensais entre empregados de um mesmo hospital, desde que respeitado o intervalo entre jornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas, para ambos os permutantes.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO:**

Esta troca deverá ser informada por escrito e com a assinatura dos permutantes no prazo de 72 (setenta e duas) horas que antecede a sua realização. A comunicação conterá todas as referências necessárias à substituição, tais como: indicação do dia, nome do enfermeiro substituto e demais informações exigidas pelo empregador à efetivação da permuta, sob pena de não ser permitida.

#### **PARÁGRAFO QUARTO:**

Nos casos em que a permuta seja solicitada pelo empregado, fica previamente autorizada à redução das 36h (trinta e seis horas) ou 60h (sessenta horas) de descanso previstas nas alíneas “a” e “b”, sem que isto implique no pagamento de horas extras e tampouco o descumprimento do intervalo intrajornada.

#### **PARÁGRAFO QUINTO:**

Em caso de falta do profissional substituto, apenas este poderá ser penalizado pela falta, visto que assumiu o compromisso de cumprir com o plantão.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO CONTROLE DE FREQUENCIA**

Os profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão controle de frequência, na forma do art. 74, § 2º, da CLT.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança que possuírem procuração com amplos poderes de gestão e representação do empregador (Art. 74 da CLT).

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Também ficam isentos de registro de ponto os empregados que trabalharem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstância ser anotada na CTPS do empregado e na sua ficha de registro.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO TRABALHO EM DIAS ISOLADOS E PAGAMENTO PROPORCIONAL**

Quando o empregado prestar serviço ao empregador durante apenas um (1), dois (2) ou três (3) dias por semana em regime de plantões diários ou semanais, os valores do seu salário ficarão vinculados ao número de dias ou horas efetivamente trabalhados, devendo ser garantido de forma proporcional o piso da categoria e o Repouso Semanal Remunerado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Ficam excluídos desta cláusula os empregados contratados como plantonistas em regime de escala de 12 x 36 ou 12 x 60.

#### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO PLANTÃO EM ESCALA DE SOBREAVISO**

Os enfermeiros que, por força do contrato de trabalho, forem colocados em plantão de sobreaviso, mediante escala elaborada pelo empregador e com obrigação de atender o eventual chamado deste, terão direito à remuneração nos moldes do previsto no Art. 244 § 2.º da

CLT, sendo as horas de sobreaviso serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Na hipótese do enfermeiro ser convocado para prestar serviços no período de sobreaviso, as horas trabalhadas serão pagas, destacadamente, como horas extras.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO SALÁRIO MATERNIDADE - ATESTADO MÉDICO**

Para fins de direito ao recebimento do salário maternidade, a empregada gestante terá obrigação de fazer entrega ao empregador do competente atestado médico comprobatório de sua gravidez na vigência do seu contrato de trabalho. O empregador fica, todavia, obrigado a dar recibo a empregada gestante da entrega do competente atestado médico.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO USO DE EPI'S**

O empregado que trabalhar em local insalubre ou perigoso fica obrigado a usar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos gratuitamente pelo empregador, sob pena de punição disciplinar.

#### **Periculosidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O adicional de periculosidade, quando devido, incidirá sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, participações nos lucros da empresa ou de outros adicionais.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA ACOMPANHAMENTO**

Aos enfermeiros fica assegurada uma licença de no máximo 5 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, sem prejuízo do salário, com o objetivo de acompanhar filhos menores de 18 (dezoito) anos ou incapazes, pais ou cônjuges que se encontrem internados em hospital.

### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Para concessão de tal licença o empregado deverá comprovar, junto ao empregador, a situação do familiar internado e a necessidade de acompanhamento por meio de atestado médico.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ATENDIMENTO DE URGÊNCIA**

Fica assegurado o pagamento do salário do dia em que o empregado da categoria profissional houver se afastado por motivo de atendimento **hospitalar de urgência** de filhos até 18 (dezoito) anos ou incapaz, cônjuge e ascendentes devidamente comprovados. Respeitado o limite de 6 (seis) dias por ano.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Em caso de doença e a consequente licença do empregado da categoria profissional, os empregadores obrigam-se a aceitar o atestado fornecido pelo médico de plantão ou outro médico da empresa empregadora, pelo médico da Previdência e, quando não existir médico na especialidade da doença no empregador, pelo médico credenciado ao plano de saúde no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da emissão do atestado. A entrega poderá ser feita pessoalmente ou por meio eletrônico.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO ATENDIMENTO AMBULATORIAL E EMERGENCIAL**

As empresas se comprometem a prestar atendimento ambulatorial e emergencial, dentro de sua especialidade, aos profissionais abrangidos por este instrumento e aos dependentes destes reconhecidos como tais pela Previdência Social sem qualquer ônus para os mesmos.

### **PARÁGRAFO ÚNICO:**

Os empregadores que já prestarem assistência médica mais completa ou integral, ainda que mediante desconto módico, continuarão a proporcioná-la nas mesmas condições já existentes.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA VACINAÇÃO PREVENTIVA**

O empregador garantirá a vacinação contra Hepatite “ B” e dT a todos os Enfermeiros.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

O empregador que mantenha em seus quadros Enfermeiro já vacinado ficará desobrigado de vaciná-lo novamente.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

É do empregado a obrigação de requerer por escrito, ao seu empregador, a vacinação, informando nesta requisição que ainda não foi vacinado.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O empregador anotará nas anotações gerais da CTPS, a vacina aplicada, a data e validade.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA**

Fica o empregador obrigado a instituir seguro de acidente pessoais, individuais ou Coletivos, para os empregados abrangidos por esta convenção objetivando assegurar por morte acidental ou invalidez permanente total ou parcial.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Fica facultado aos empregados da categoria que não desejarem a sua inclusão no plano de seguro de vida, fazer uma declaração expressa e por escrito nesse sentido, dirigida ao seu empregador, no prazo de (30) dias contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

O seguro estipulado no caput desta cláusula será de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por morte acidental ou invalidez permanente, seja ela total ou parcial, todo nos termos da proposta.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE ACESSO**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, acompanhado de um empregado ou advogado do sindicato aos estabelecimentos das empregadoras, para desempenho de suas funções, após a necessária identificação e sem que haja prejuízo aos serviços da empresa. Fica vedada a divulgação de matéria político partidário ou ofensivo a quem quer que seja. O empregador deverá ser comunicado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas úteis **aqui considerados como de segunda a sexta**, obrigando-se o empregador informar ao Sindicato Profissional a impossibilidade de sua realização no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas após o requerimento.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores que tenham entre seus empregados membros da Diretoria do Sindicato Profissional (Presidente, Secretário e Tesoureiro), eleitos em Assembleia Geral, comprometem-se a liberá-los da prestação de trabalho uma (1) vez por semana e demais Diretores duas (2) vezes por mês, sendo que no mês que anteceder a data base do reajuste salarial da categoria e no mês da própria data base (setembro de cada ano), todos os membros da Diretoria, limitados a seis (6) ficarão liberados uma (1) vez por semana .

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empregadoras se obrigam a remeter ao Sindicato representativo da categoria profissional (Precedente nº. 111), no mês de março, a relação dos seus empregados que integram as bases de representação do sindicato profissional.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA TAXA ASSISTENCIAL, SINDICAL E CONFEDERATIVA**

As empresas, como simples intermediárias, descontarão dos salários de seus empregados no mês do reajuste o valor de 2% (dois por cento) do salário base para sócios quites e 5% (cinco por cento) para sócios não quites e não associados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores serão recolhidos até o dia 10 do mês subsequente, para a conta do Sindicato dos Enfermeiros - Banco SANTANDER agência 4016 – Conta corrente 13.000197-2.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente no prazo de 10 (dez) dias após o registro da Convenção Coletiva. A oposição deverá ser feita no sindicato profissional, que estará aberto em seu horário habitual para receber as cartas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A carta de oposição deverá ser feita pelo empregado em três vias (sendo uma para ele, outra para a empresa e outra para o sindicato) e o empregado ficará responsável de fazer a comprovação da oposição junto a empresa, sob pena do desconto.

**PARAGRAFO QUARTO:** As empresas se obrigam a descontar as contribuições sociais (mensalidade sindical) dos empregados da categoria profissional associados ao Sindicato acordante, no valor equivalente a 1% (um por cento) do salário base de acordo com autorização enviada pelo respectivo sindicato, e recolher até o dia 10 do mês subsequente, para a conta do Sindicato dos Enfermeiros - Banco SANTANDER agencia 4016 – Conta corrente 13.000197-2.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO NOMINAL DE DESCONTOS DA TAXA ASSISTENCIAL E DA CONTRIBUIÇÃO**

Os empregadores enviarão ao sindicato obreiro cópia de documentos que comprovem o recolhimento da taxa assistencial e da contribuição social, com a relação nominal dos contribuintes e respectivos salários, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias, contados da data do desconto (Precedente nº 041 do TST).

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas pertencentes a categorias econômicas, associadas ou não ao SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SINDHOSPE, obrigam-se a recolher à sua entidade patronal a contribuição confederativa prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, da seguinte forma:

1ª PARCELA: Equivalente à aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento do mês de fevereiro de cada ano, com vencimento em 31 de março de cada ano.

2ª PARCELA: Equivalente à aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento do mês de agosto de cada ano, com vencimento em 30 setembro de cada ano.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de Mora, Multa de 10% e Correção Monetária do Débito com base na variação da TR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O valor mínimo do recolhimento para as empresas será e R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), mesmo que sua folha de pagamento seja inferior ao valor supra referido ou não tenha empregados

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecida a contribuição assistencial patronal no importe de 10% (dez por cento), a ser paga em duas parcelas de (5%) cada uma, incidindo referido percentual sobre a folha de pagamento dos meses de fevereiro e agosto de cada ano, devendo o recolhimento ser efetuado em 31 de março e 30 de setembro de cada ano respectivamente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os estabelecimentos de serviços de saúde que pagarem a Contribuição Confederativa estarão isentos do recolhimento da contribuição assistencial.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - JUSTIÇA COMPETENTE**

As dúvidas surgidas do cumprimento das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como suas violações serão dirimidas e resolvidas pela Justiça do Trabalho da respectiva jurisdição.

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA REVISÃO E PRORROGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente norma coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT .

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO**

Fica estipulada a aplicação de uma multa ao empregador que descumprir quaisquer das cláusulas desta norma coletiva, no valor de um piso salarial da categoria profissional, sem prejuízo da multa do art. 477 da

CLT, em favor do empregado, à exceção das cláusulas 59.<sup>a</sup>, 61<sup>o</sup> e 63<sup>o</sup> as quais serão devidas ao sindicato obreiro.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA UTILIZAÇÃO DO NOME SOCIAL**

Será autorizado o uso do nome social no crachá, desde que a mudança seja feita apenas uma vez e com carta de solicitação escrita a próprio punho pelo empregado (a).

}

**GEORGE MEIRA TRIGUEIRO**  
Presidente  
SINDICATO HOSPITAIS CLIN C SAUDE LB PESQ AN CLIN EST PE

**SOLANGE LUIZA BEZERRA DE OLIVEIRA**  
Procurador  
SINDICATO HOSPITAIS CLIN C SAUDE LB PESQ AN CLIN EST PE

**LUDMILA MEDEIROS OUTTES ALVES**  
Presidente  
SINDICATO DOS ENFERMEIROS NO ESTADO DE PERNAMBUCO

#### **ANEXOS** **ANEXO I - AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - PROTOCOLO DIGITAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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