

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000632/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056903/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13040.200815/2023-67
DATA DO PROTOCOLO: 23/10/2023

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

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDHES - ES , CNPJ n. 32.478.349/0001-20, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). FABIO LUIZ MICHILES FRANKE ,

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 30.955.355/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MONALISA QUINTAO CHAMBELLA;

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 2024 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 profissionais Farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Água Doce do Norte/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Governador Lindenberg/ES, Guarapari/ES, Ibiraçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS ADMISSIONAIS

As empresas aceitam implantar o Piso Salarial em duas etapas: a primeira etapa, a partir do registro desta CCT na SRTE, e a segunda etapa a partir de 01 de março de 2024, nos seguintes valores, considerando a jornada de 220 (duzentas e vinte horas) mensais:

3.1. Na primeira etapa, para uma jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, o piso salarial será de R\$ 4.100,00 (quatro mil e cem reais) por mês, a partir do registro desta CCT na SRTE.

3.2. Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee de 40 (quarenta) horas semanais ou 200 (duzentas) horas mensais (vide cláusula 18.5), o piso salarial será de R\$ 2.774,70 (dois mil, setecentos e setenta e quatro reais e setenta centavos), a partir de 01 de setembro de 2023.

3.3. Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) menores que 220 horas mensais, a partir do registro desta CCT na SRTE, deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora (valor do piso salarial ÷ 220 horas) x carga horária mensal de trabalho, considerando o valor mínimo de R\$ 18,63 (dezoito reais e sessenta e três centavos) por hora contratada; e no caso do trabalhador Trainee, o valor mínimo de R\$ 13,87 (treze reais e oitenta e sete centavos) por hora.

3.4. Na segunda etapa, para uma jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, o piso salarial será de R\$ 4.300,00 (quatro mil e trezentos reais) por mês, a partir de 01 de março de 2024.

3.5. Para uma jornada de trabalho do Trabalhador Trainee de 40 (quarenta) horas semanais ou 200 (duzentas) horas mensais (vide cláusula 18.5), o piso salarial será de R\$ 2.774,70 (dois mil, setecentos e setenta e quatro reais e setenta centavos), a partir de 01 de setembro de 2023.

3.6. Os valores dos pisos salariais para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) menores que 220 horas mensais, a partir de 01 de março de 2024, deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora (valor do piso salarial ÷ 220 horas) x carga horária mensal de trabalho, considerando o valor mínimo de R\$ 19,54 (dezenove reais e cinquenta e quatro centavos) por hora contratada; e no caso do trabalhador Trainee, o valor mínimo de R\$ 13,87 (treze reais e oitenta e sete centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

As partes convenientes ajustam que no registro desta CCT na SRTE, as empresas concederão reajustes salariais, mediante os critérios e condições definidos nesta cláusula:

4.1. Para os empregados com contrato ativo que foram admitidos até 30 de abril de 2020, as empresas concederão um reajuste total de 15,40% (quinze virgula quarenta por cento), a ser dividido em duas etapas, com incidência desse reajuste sobre o salário pago na competência maio 2020, estando autorizado a dedução de todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de maio de 2019 a agosto de 2023.

4.1.1. No registro desta CCT na SRTE, os empregados que estejam com o contrato ativo e que foram admitidos até 30 de abril de 2020, receberão a primeira etapa do reajuste salarial, no percentual de 8,40% (oito virgula quarenta por cento), com incidência desse reajuste sobre o salário pago na competência maio 2020, estando autorizado a dedução de

todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de maio de 2019 a agosto de 2023.

4.1.2. Em 01 de março de 2024, os empregados que estejam com o contrato ativo e que foram admitidos até 30 de abril de 2020, receberão a segunda etapa do reajuste salarial, no percentual de **7% (sete por cento)**, com incidência desse reajuste sobre o salário pago na competência **maio 2020**, estando autorizado a dedução de todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de maio de 2019 a agosto de 2023.

4.2. O reajuste devido aos empregados admitidos no período compreendido entre 01 de maio de 2020 a 31 de agosto de 2023 também será efetuado em 02 (duas etapas), nas mesmas datas constantes nas cláusulas 5.1.1 e 5.1.2, no percentual de 0,3% por cada mês trabalhado nesse período, estando autorizado a dedução de todos os reajustes espontâneos ou antecipações salariais concedidas pelas empresas do período de maio de 2020 a agosto de 2023.

4.2.1. Se o valor apurado para o reajuste dos empregados ativos admitidos entre 01 de maio de 2020 e 31/08/2023 constante na cláusula 5.2 for igual ou inferior a 8,40%, o reajuste será efetuado integralmente na data de registro desta CCT na SRTE. Se o valor apurado para o reajuste dos empregados ativos admitidos entre 01 de maio de 2020 e 31/08/2023 constante na cláusula 5.2 for superior a 8,40%, a diferença necessária para complementação será paga a partir de 01 de março de 2024.

4.2.2. Exemplo:

Um funcionário admitido em dezembro de 2020 terá direito a receber um percentual total de aumento de 9,6% de reajuste salarial, dos quais 8,40% serão pagos no registro dessa CCT e os 1,2% remanescentes em março de 2024.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados:

- a) Demonstrativos salariais (contracheques), contendo inclusive o valor do recolhimento do FGTS, em até 24 (vinte e quatro) horas após a data do efetivo pagamento;
- b) Recibo de qualquer outro ato pertinente ao contrato de trabalho.

5.1. A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contracheques) caso disponibilize aos seus empregados, meio eletrônico/informatizado, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção de impressão.

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

O Empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:

- a)** Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;

- b)** Adiantamentos;
- c)** Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d)** Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e)** Seguro de vida ou previdência privada;
- f)** Empréstimos bancários;
- g)** Alimentação subsidiada;
- h)** Mensalidade sindical;
- i)** Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.
- j)** Dedução de valores previstos nesta norma coletiva

6.1. Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, os seus dependentes como beneficiados.

6.2. O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, em comum acordo entre as partes ou a critério do Empregador.

6.3. O Empregador fica autorizado a descontar no termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado até o limite de 30% (trinta por cento) do valor total bruto da rescisão contratual, ressalvando-se o inciso letra "a", que será limitado na forma do parágrafo quinto do artigo 477 da CLT, bem como, a totalidade dos adiantamentos (inciso letra "b").

6.4. Em conformidade com o disposto na alínea "a" desta cláusula, nas situações em que o Empregador fornecer algum material ao empregado, deixando sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano ou extravio dele, deverá o empregado indenizar no exato valor correspondente.

6.5. Para efeito do disposto no § 1º do Artigo 462 da CLT, quando o Empregador fornecer ao empregado material de uso profissional, como materiais necessários para a sua atividade, postos sob a sua responsabilidade, ficam autorizados a descontar na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do material, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, ressalvando a depreciação natural do equipamento, observando o disposto no inciso letra "a".

6.6. O Empregador deverá repassar em favor da instituição financeira, os empréstimos bancários referidos na letra "f" desta cláusula, decorrentes das obrigações de responsabilidade do empregado e oriundas de convênios firmados entre o funcionário e com a anuência da empresa e do sindicato laboral, (SINFES), nas datas acordadas e no exato valor descontado do empregado na folha de pagamento.

6.7. Os Convênios firmados, inclusive os renováveis ou prorrogáveis em vigor, firmados pelo Empregador com instituições financeiras para concessão de empréstimos ao empregado, deverão ter anuência do sindicato profissional na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

6.8. Fica estabelecido que o limite de endividamento do colaborador que usufrua dos convênios ou benefícios firmados pela entidade profissional, patronal e seu empregador será de 30% (trinta por cento) do seu salário líquido, sendo percentual acima deste valor, o empregado assume diretamente ao empregador um compromisso sobre o restante da dívida existente.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO

As empresas concederão aos farmacêuticos admitidos antes de maio de 2020, desde que estejam com o contrato ativo no registro desta CCT, um abono no valor total de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), em duas parcelas iguais e sucessivas a partir de janeiro/2024, correspondente a diferença do período de 01 de maio de 2020 a 31 de agosto de 2022.

7.1. Esse abono não integrará a remuneração do empregado para qualquer fim, tendo natureza indenizatória, com fundamento no parágrafo segundo do artigo 457 e no artigo 611 A da CLT, em que prepondera o negociado sobre o legislado. Assim, tal verba não tem caráter remuneratório e sim indenizatório.

7.2. As empresas com acordo coletivo de trabalho no período de maio de 2020 até agosto de 2022 ficam dispensadas do pagamento do abono.

7.3. As empresas que realizaram reajustes ou antecipações salariais espontâneas no período de maio de 2020 a agosto de 2023, farão desconto do pagamento do abono de acordo do percentual realizado, ou seja, pagarão o abono proporcionalmente ao percentual de reajuste concedido comparado com o percentual de reajuste ajustado na cláusula 5ª (calculado mediante regra de três) conforme os exemplos constantes na tabela abaixo:

Percentual de Reajuste Concedido Espontaneamente	Percentual Correspondente do Reajuste Concedido Espontaneamente Com o Percentual Ajustado na Cláusula 5ª (15,40%)	Percentual a Ser Pago de Abono	Valor Devido de Abono
0%	0%		R\$ 1.500,00
1%	6,49%	93,51%	R\$ 1.402,65
2,50%	16,23%	83,76%	R\$ 1.256,40
5%	32,46%	67,53%	R\$ 1.012,95
7,50%	48,70%	51,29%	R\$ 769,35
10%	64,93%	35,06%	R\$ 525,90
12,50%	81,16%	18,83%	R\$ 282,45
15,40%	100%	0%	R\$ 0,00

7.4. Com a concessão dos reajustes salariais e pagamento do abono, fica quitado todos os reajustes e débitos correspondentes ao reajuste aplicado nesta convenção, referentes ao período de 01 de maio de 2020 a data da homologação deste instrumento na SRTE.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal, sem o acréscimo de outras verbas de natureza salarial, percebidos pelo empregado, quando existir e exceto para as jornadas com compensação de horas, caso em que se não dilatada a jornada máxima semanal será devido apenas o respectivo adicional (Artigo 59-B da CLT).

8.1. O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização do salário hora do mês dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial que não seja o salário base.

8.2. O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou como previsto no artigo 611-A, II da CLT sejam compensadas em banco de horas, no período máximo de 12 (doze) meses.

8.3. Não haverá o adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

8.4. Nas atividades insalubres, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

8.5. Não serão computados como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos na marcação de entrada e 10 (dez) minutos na marcação de saída.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado no período entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte, exclusivamente, assim entendido o trabalho noturno, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna efetivamente trabalhada, no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia, às 5 (cinco) horas do dia seguinte.

9.1. Os empregados que trabalharem em jornada que compreenda labor em horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre o salário base, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial, multiplicado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas no período das 22h00 às 05h00, não se

estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas. Os empregados que trabalharem em jornada com horário diurno e noturno receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas.

9.2. Para aqueles que trabalham em qualquer jornada compreendida no período das 19h00 às 07h00, incluindo as jornadas 10x36 ou 11x36, o adicional noturno e a hora ficta estarão compreendidas exclusivamente no período compreendido entre 22:00 e 05:00, não havendo extensão para além das 05:00.

9.3. A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

10.1. A caracterização e a classificação da insalubridade, far-se-á as normas do Ministério da Economia.

10.2. A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, enseja motivo para dispensa por justa causa.

10.3. O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, e nele já incluído os repousos.

10.4. O adicional de insalubridade em grau máximo será devido para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar** e que tenham contato permanente e contínuo com paciente tratado em **ISOLAMENTO**, portador de doença infectocontagiosa que possam ser transmitidas por meio de gotículas ou aerossóis. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosas ensejará direito a insalubridade em grau médio.

10.5. Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, não necessitará de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuam refeitório e serviço de alimentação no local de trabalho, poderão possibilitar que os empregados que laborem mais do que 06 (seis) horas diárias usufruam

de uma alimentação (almoço ou jantar, a depender da escala) em cada dia de plantão laborado.

11.1. Para usufruir deste direito, o empregado terá que manifestar previamente a sua opção pelo benefício, podendo a empresa descontar até 20% do custo direto da refeição fornecida, a critério da empresa.

11.2. É vedado ao empregador pagar qualquer valor como substituição ao direito de alimentação *in natura*.

11.3. Caso o empregado opte por esse benefício, fica acordado que terá natureza indenizatória, sendo vedado a integração da alimentação ao salário para qualquer fim, bem como não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou fundiária.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INCENTIVOS AO APERFEIÇOAMENTO E ATUALIZAÇÃO

As empresas incentivarão o desenvolvimento profissional dos seus empregados, através da disponibilização de, no mínimo, três cursos ou palestras de atualização e aperfeiçoamento profissional, sendo obrigatória a participação do empregado que tenha sido comunicado previamente.

12.1. A empresa poderá proporcionar ao trabalhador estes incentivos através de ajuda de custo em atividades/eventos técnico científico (congressos, seminários, cursos de especialização, mestrado, doutorado), palestras de atualizações e atualizações profissionais, workshops, talk-show, mesas redondas internas e cursos de curta duração.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LEITO HOSPITALAR

As empresas que possuírem leitos-hospitalares poderão atender gratuitamente aos seus empregados enquanto vigente o contrato de trabalho, excluindo-se desse atendimento os períodos de afastamento ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive nas situações de cirurgias não eletivas e emergenciais, cujo atendimento estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa. Este atendimento vigorará até o limite máximo de 90 (noventa) dias do início do afastamento ou suspensão do contrato de trabalho. Este benefício não representará qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais.

13.1. 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.

13.2. Ficam desobrigadas do benefício desta cláusula, as empresas que dispuserem aos seus empregados opção de participação em plano de saúde, conforme previsto na Clausula Decima Oitava - Plano de Saúde.

13.3. Este benefício não se estenderá aos funcionários que estiverem com os contratos de trabalho suspenso, incluindo aqueles afastados pelo INSS e ou aposentados e estará restrito a área de atuação e ao ambiente e estruturada empresa.

13.4. Este benefício será feito, exclusivamente, com internação hospitalar em enfermaria e o atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa

13.5. O benefício desta cláusula não inclui exames e procedimentos que visem a realização ou em decorrência de procedimentos estéticos, de procedimentos de controle de natalidade e fertilização, bem como, não inclui o custeio medicamentos, exceto em caso de internações;

13.6. O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

13.7. O atendimento médico previsto nesta cláusula estará limitado as especialidades médicas e procedimentos existentes e disponíveis na própria empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas podem optar em substituir a obrigação constante da **item 13ª, LEITO HOSPITALAR,** bastando ofertar a contratação do Plano de saúde **para os empregados ativos,** que estejam recebendo remuneração diretamente da empresa, firmando convênio com plano de saúde empresarial, com cobertura mínima para internação hospitalar em enfermaria, podendo ser participativo, mas contribuindo com uma ajuda de custo (subsídio) sobre o valor fixo da mensalidade do titular, **no percentual mínimo de 25% (vinte e cinco por cento).**

14.1. O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes, sendo facultativa a adesão pelo empregado ao plano escolhido pela empresa, devendo manifestar-se por escrito seu interesse em aderir aos benefícios previstos nesta cláusula.

14.2. Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Operadoras de Plano de saúde, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Plano de saúde com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

14.3. A inclusão de dependentes, no Plano de saúde mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a Operadora do Plano de saúde contratada e desde que o valor de sua manutenção e coparticipação (mensalidade e demais despesas) de responsabilidade do empregado, independente ao percentual sobre o seu salário.

14.4. Os empregados incluídos no plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 90 (noventa) dias não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente junto a Operadora do Plano. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá sua inclusão ser suspensa e após 60 (sessenta) dias de atraso poderá ser cancelada sua inscrição no plano de saúde.

14.5. Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

14.6. Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

14.7. No caso de aposentados em tempo de serviço ou por invalidez ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, é assegurado ao empregado que tenha contribuído no valor fixo da mensalidade, o direito de manter sua condição de beneficiário, por um período determinado, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde, nos novos valores estabelecidos por esta.

14.8. O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo anterior será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

14.9. Para exercer o direito previsto nos itens 14.7 e 14.8, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

14.10. Em conformidade com o previsto nos itens 14.7 e 14.8, os empregados optantes permanecerão em plano separado do plano dos empregados ativos, exclusivo para ex-empregados ou aposentados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MEDICAMENTOS

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE

A partir do registro desta Convenção na SRTE, as empresas que não dispuserem de creche própria ou conveniada, concederão mensalmente através da forma de reembolso, o benefício social do auxílio-creche no valor de até **R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais)**, até o 18º (décimo oitavo) mês após o nascimento do filho (a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

16.1. O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento em até 30 dias após a apresentação de Nota fiscal ou recibo de serviços da creche escolhida pelo empregado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar no prazo de até 30 (trinta) dias a partir do registro desta na SRTE-ES, cobertura de seguro de vida em grupo aos seus trabalhadores, subsidiado pelo empregador, com as seguintes coberturas mínimas:

- a) Morte..... R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) Morte acidental R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);
- c) Invalidez permanente decorrente de acidente..... R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- d) Invalidez funcional permanente total por doença R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- e) Auxílio funeral R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

17.1. Os Sindicatos signatários desta Convenção poderão firmar, em comum acordo, convênios com Seguradoras, visando disponibilizar para as empresas que desejarem contratar juntamente com outros empregadores, Seguro de vida com preços mais acessíveis, a fim de disponibilizar aos seus empregados, o benefício previsto nesta cláusula.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

O farmacêutico responsável técnico pelo estabelecimento de saúde (diretor técnico registrado na Certidão de Regularidade Técnica - CRT do CRF), receberá o adicional mensal de 20% do piso salarial como gratificação.

18.1. o responsável técnico/ diretor técnico é o profissional que responde tecnicamente perante os órgãos de fiscalização (CRF-ES, nos termos da Resolução do Conselho Federal de Farmácia de nº 556/2011, e Secretaria de Saúde - Vigilância Sanitária), **ficando claro que somente um único profissional da empresa terá direito a receber a gratificação por responsabilidade técnica.**

18.2. a empresa que designar o mesmo profissional como responsável técnico/ diretor técnico e chefe de serviço, não será obrigada a pagar duas gratificações ou valor acima de 20%.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS PROFISSIONAIS INICIANTES (TRAINEE)

Faculta-se as empresas contratar profissionais farmacêuticos na qualidade de TRAINEE, assim considerado o Farmacêutico com **até 18 (dezoito) meses** de formado no curso de graduação em farmácia, considerando para esta contagem a data de colação de grau.

19.1. Só poderão adotar essa modalidade de contratação as empresas que possuem no **mínimo cinco (5) farmacêuticos** contratados efetivos na instituição.

19.2. O quantitativo de TRAINEE deverá obedecer a um percentual de no máximo 40% (quarenta por cento) do total de farmacêuticos efetivo na instituição.

19.3. Cada TRAINEE deverá ter um tutor que será farmacêutico efetivo com no mínimo dois anos no quadro funcional como farmacêutico da instituição.

19.4. O TRAINEE deverá constar em escala específica, apontando seu respectivo farmacêutico tutor.

19.5. O TRAINEE deverá ser contratado para a carga horária de **no máximo 40 (quarenta) horas semanais ou 200 (duzentas) horas mensais.**

19.6. O TRAINEE deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira que deverá durar no **máximo de dezoito meses.**

19.7. Deverá a empresa realizar avaliação de desempenho anexada em ficha funcional a cada ano, durante exercício de atividade de TRAINEE.

19.8. Após o décimo oitavo mês de atividade, a contratação como TRAINEE deverá ser encerrada.

19.9. Fica ajustado que esta cláusula será excluída em futura convenção coletiva de trabalho, caso a mesma seja utilizada pelo empregador, como forma de substituição do farmacêutico mais experiente pelo trainee.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Em conformidade com a lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica facultado às empresas, a contratação de empregados através de contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

20.1. Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

20.2. Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

20.3. O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

20.4. A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

20.5. Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

20.6. São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº. 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

20.7. O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) Cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

20.8. As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da assinatura desta Convenção Coletiva.

20.9. Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) Apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) Apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

20.10. O empregador efetuará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, no percentual de 0,5% (meio por cento) de sua remuneração, em estabelecimento bancário, com periodicidade de saque semestral.

20.11. Os depósitos de que trata o parágrafo décimo não têm natureza salarial.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigentes, ou seja, o empregado que é demitido por iniciativa do Empregador e tem a data de encerramento do seu contrato de trabalho no mês de agosto (trintídio que antecede a data base) terá direito a esta indenização adicional, equivalente a 1 (um) salário mensal.

21.1. O aviso prévio quando indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço, inclusive para efeito do disposto nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, para fins de apuração da data do encerramento do contrato de trabalho, o tempo do aviso prévio indenizado é considerado.

21.2. Não se enquadra nesta cláusula às rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente à data do término do contrato.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Em conformidade com o Art. 487 da CLT fica estabelecida que, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua intenção com a antecedência de 30 (trinta) dias, nos casos de contratos assinados em até 01 (um) ano.

22.1. Atendendo o previsto na Lei 12.506 de 2011, fica estabelecido que após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

22.2. Em conformidade com os parágrafos 1º e 2º do Art. 487 da CLT, ficam estabelecidos que a falta deste aviso prévio por parte do empregador ou do empregado dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

22.3. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

22.4. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no parágrafo anterior, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

22.5. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

22.6. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

22.7. Caso o empregador, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

22.8. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

22.9. O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso seja aceito, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

22.10. Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

22.11. Se o empregado, durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado, afastar-se por doença, os 15 primeiros dias de afastamento correrão normalmente. A contagem do aviso prévio será suspensa somente a partir do 16º dia, quando, então, receberá o benefício previdenciário.

22.12. Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 primeiros dias de afastamento por doença resultar período igual ou superior ao do aviso, este estará totalmente cumprido, sendo devida ao empregado a remuneração correspondente aos dias de aviso, ainda que o afastamento tenha sido superior.

22.13. Caso os dias trabalhados, mais os 15 primeiros dias de afastamento por doença não completarem o período do aviso prévio, a contagem do aviso prévio será suspensa no 16º dia e, após a alta médica concedida pela Previdência Social, o empregado retornará à empresa para cumprir o restante do aviso.

22.14. A empresa estará permitida a realizar acordo com o seu funcionário, mediante proporcional do aviso prévio, na forma do artigo 484-A da CLT.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APROVEITAMENTO INTERNO

Os empregadores se assim desejarem, para efeito de preenchimento de vagas, darão preferência a seus empregados que se destacarem em relação aos demais candidatos, segundo critérios internos da empresa.

23.1. O empregado, antes de ser promovido, deverá passar por um período de experiência de no mínimo trinta dias, o qual deverá ser acordado previamente entre as partes, inclusive a data de início, ficando neste período, o pagamento do piso convencionado, a CARGO DA PROMOÇÃO.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

As Empresas poderão promover a prorrogação da jornada de trabalho, nos limites legais, assim como estabelecer critérios para compensação de horas.

24.1. Visando atingir a jornada mensal contratual dos empregados, as empresas estão autorizadas a estabelecer escalas especiais em que haja jornadas de trabalho de até 12 horas diárias trabalhadas, desde que não ultrapasse o limite máximo legal de 220 horas mensais.

24.2. Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, em até 02 (duas) horas diárias inclusive dos estabelecidos nesta e nas demais cláusulas desta Convenção, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas como extraordinárias ou serem compensadas.

24.3. Mesmo nas atividades insalubres, não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, previsto no artigo 60 da CLT e portaria 702 do MTE, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUMENTO E REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordo com seus empregados, com a finalidade de reduzir ou aumentar até o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, a carga horária mensal de trabalho, alterando proporcionalmente o salário contratado.

25.1. Demais acordos de alteração de carga horária mensal de trabalho que implique em redução salarial deverão ser firmados com a anuência do sindicato.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

O empregador poderá praticar o banco de horas, previsto no Artigo 611-A da CLT e Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas de **12 (doze) meses**.

26.1. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão.

26.2. Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

26.3. Não será admitido lançamento no banco de horas de créditos decorrentes de trabalho em dobra de plantões na escala 12 x 36.

26.3.1. A proibição de dobra de plantão nas escalas especiais não será aplicável aos casos definidos nesta cláusula quando houver justificativa fundada em eventos decorrentes de imprevisibilidades ou força maior, tais como, mas não limitados a (i) greves, (ii) paralisação de trânsito, (III) eventos da natureza que gere dificuldades coletivas de locomoção, (iv) falta não justificada do plantonista, (v) endemias e pandemias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá fazer por escrito com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando a critério de cada empresa recusar ou não a solicitação.

27.1. 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 três plantões por mês.

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

27.3. Eventual concessão de troca de plantão pelo empregador, não implicará em nulidade do regime 12x36 ou jornadas especiais, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FOLGAS COMPENSATÓRIAS

A empresa deverá conceder à maioria dos seus empregados que trabalham em área administrativa, folgas especiais compensatórias, nas seguintes datas:

- a) Dia 24 de dezembro;
- b) Dia 12, 13 e 14 de fevereiro de 2024 (carnaval).
- c) Dia 31 de dezembro;
- d) 30/05/2024 (Corpus Christi).

28.1. A empresa organizará escala para que o maior número possível de empregados possa folgar nestas datas, devendo trabalhar apenas o mínimo de empregados necessário ao funcionamento dos serviços inadiáveis.

28.2. Estas folgas serão compensadas pelos empregados, através do Banco de Horas.

28.3. É facultado a empresa antecipar feriados não religiosos, notificando o empregado, por meio escrito ou eletrônico, inclusive via WhatsApp, no prazo de 48 horas, indicando quais seriam esses feriados, podendo ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas.

28.3.1. A antecipação dos feriados religiosos dependerá de concordância, por escrito, mediante acordo individual, por parte do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

29.1. A mãe que possui filho excepcional segue o determinado na lei de regência.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Os empregados que trabalham em jornada diária superior a 6 (seis) horas, terão direito a um intervalo para descanso ou alimentação de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e no máximo de 2 (duas) horas, a critério do empregador.

30.1. Em consonância com o § 2º do Art. 71 da CLT, todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

De acordo com a lei 605/49, será assegurado a todo empregado, exceto para as jornadas especiais de compensação (como a 11x36 e 12x36), um descanso semanal remunerado (DSR) de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

31.1. O período trabalhado em domingos, e feriados, quando não compensados por outro dia de repouso dentro do prazo de até 15 (quinze) dias, será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensado em regime de banco de horas.

31.2. Nos casos daqueles que laboram em jornadas especiais 12x36 hs, o descanso semanal remunerado (domingo) e descanso em feriados, não são remunerados com o adicional de 100% e nem em dobro, uma vez que estes já estão abrangidos pela remuneração mensal contratada contida na escala especial, em conformidade no parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

31.3. Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, de acordo com o artigo sexto da lei 605.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 373/2011.

32.1. A empresa irá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

32.2. O sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de jornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

32.3. Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico deverá:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

32.4. Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos

32.5. As empresas poderão adotar não só sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, como também autorizadas a adotar o sistema de controle de ponto por exceção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nas situações previstas no Art. 473 da CLT, sendo que em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, fica estendido para até 3 (três) dias consecutivos.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA FUNCIONÁRIA LACTANTE E DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

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

34.1. 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.

34.2. Para usufruir o benefício desta cláusula, a empregada deverá requerer ao empregador, manifestando sua vontade por escrito.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL CONTÍNUA DE TRABALHO (TURNO FIXO) 10X36

As Empresas poderão implementar “plantões” de **10 (dez) horas** diárias de trabalho, denominada “escala 10x36”, contendo no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas de intervalo, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso, de acordo com o período de descanso; no período noturno, contendo, no mínimo 1 (uma) hora, e no máximo 3 (três) horas de intervalo, seguido de 36 (trinta e seis) de descanso, de acordo com o período de descanso, com até dezesseis plantões mensais.

35.1: Para fins de apuração do valor da hora trabalhada, aqueles que trabalharem nesta escala especial, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de **35 (trinta e cinco) horas semanais e 175 (cento e setenta e cinco) horas mensais**.

35.1.2: O empregado que for contratado no regime dessa escala especial e faltar, terá descontado o dia da falta e a folga seguinte a que teria direito, caso não faltasse.

35.1.3: 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.

35.1.4: Os horários iniciais e finais para início e término da jornada de trabalho, poderão ser alterados desde que não alterem a carga horária diária de trabalho.

35.1.5: Por estarem devidamente compensados com folgas de 36 horas de descanso previstas nesta escala especial, os domingos e feriados trabalhados nessa escala não são remunerados em dobro, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 horas de descanso.

35.1.6: Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso.

35.1.7: As empresas que optarem por conceder intervalo de descanso de duas horas poderão fazer o fracionamento em dois intervalos de uma hora.

35.1.8: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

37.1.9: Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

35.1.10: As empresas que optarem por uso desta escala 10 por 36 horas, ou qualquer outra escala especial de compensação, e pagarem o adicional noturno contido nesta norma coletiva, aumentando o adicional noturno para 40% poderão compensar o descanso noturno para duas horas, conforme o item 9.4.

35.1.11: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 10 horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 180 horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**.

35.2. JORNADA ESPECIAL (12X36)

Em conformidade com o Inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal e o Parágrafo 2º do Art. 59-A e 59-B da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por 12x36, com jornada de trabalho de 11 horas seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, com até 16 (dezesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, com 11 horas trabalhadas e uma hora de descanso e alimentação no período diurno e de 10 horas trabalhadas com até duas horas de repouso e alimentação no período noturno, sendo

permitido o fracionamento das horas de alimentação e de descanso em intervalos mínimos de trinta minutos.

35.2.1. Nesta escala especial, a cada plantão trabalhado de 11 horas diárias, o empregado fará jus a um descanso de 36 (trinta e seis) horas seguidas, diante do que, a falta ao trabalho importará no respectivo desconto salarial, inclusive referente à perda do descanso de 36 horas.

35.2.2. Para aqueles que trabalharem nesta escala, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de **36 horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais**.

35.2.3. Considerando que esta escala especial de trabalho reduz de 44 (quarenta e quatro) horas para 36 (trinta e seis) horas semanais e, considerando o previsto no Artigo 9º da Lei 605/1949, os domingos e feriados trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 horas de descanso.

35.2.4. O empregado para se candidatar a trabalhar nesta escala, deverá observar que somente poderá fazê-lo caso não exerça atividades profissionais, ainda que em outra empresa, sem que haja entre uma e outra jornada de trabalho, um intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso, caracterizando como falta grave.

35.2.5. O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 11 por 36, 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.

35.2.6. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

35.2.7. Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

35.2.8. Os empregados nesta escala, poderão realizar trocas de plantão desde que, haja entre um plantão e outro, um intervalo de 11 (onze) horas de descanso.

35.2.9. As empresas que optarem por uso desta escala 11 por 36 horas e pagarem o adicional noturno contido nesta norma coletiva, aumentando o adicional noturno para 40% poderão compensar o descanso noturno para uma hora.

35.2.10. As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 11 horas, poderão ser compensadas dentro do mesmo mês, até o limite da carga horária normal de 180 horas mensais, e as horas excedentes a este limite, deverão ser remuneradas conforme previsto na **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar no período de 02 (dois) que antecede feriado, do DSR ou em dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

36.1. O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início delas.

36.2. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Durante os primeiros quinze dias de afastamento da atividade por motivo de doença incumbe à empresa pagar ao empregado o seu salário. Caberá à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio, o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.

37.1. Nas empresas que dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comparecer ao serviço médico da empresa (médico do trabalho) até vinte e quatro horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico.

37.2. Nas empresas que não dispuserem de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até vinte e quatro horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS

O empregador, quando tiver mais de cinco profissionais da categoria, e que tenham entre seus empregados, membros da diretoria do sindicato profissional, eleito em Assembleia geral, compromete-se a liberar da prestação de trabalho, uma vez por mês, para tomar parte nas reuniões do sindicato que ocorrerem concomitantemente com seu horário de trabalho.

39.1. Fica condicionada a liberação tratada no caput desta cláusula, a reunião que tenha sido comunicada previamente pelo sindicato ao empregador, com antecedência mínima de trinta dias.

39.2. Será permitido ao membro da diretoria do sindicato profissional, o acesso às dependências da empresa, desde que autorizado previamente pela direção dela, com o intuito específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, ou reunirem-se com os empregados, desde que não causem transtornos nas atividades normais de trabalho.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A assembleia da categoria profissional deliberou incluir nesta norma coletiva que a empresa deverá promover o desconto no salário-base dos seus empregados abrangidos por esta norma coletiva e que estejam trabalhando nesse período, a título de Contribuição assistencial destinada ao Sindicato Profissional, valor equivalente ao percentual correspondente a 1% (um por cento) do salário-base, no primeiro mês e 1% nos meses subsequentes a assinatura. Exceto os meses de novembro de 2023 e 2024.

40.1. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição, conforme item 47.

40.2. Os valores descontados serão repassados ao Sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, a contar da efetivação do desconto e deverão ser depositados no BANCO: 104 - Caixa Econômica Federal, Operação: 003, conta: 993-1, agência: 0167. Após o dia 10, vencida a abstenção de repasses, será devida multa de 2% e juros de 1% ao mês.

40.3. Redação desta cláusula foi incluída por deliberação exclusiva do SINFES.

40.4. O SINFES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos de empregados quanto a descontos das contribuições previstas nesta cláusula, isentando as empresas de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão de cumprir para desconto e repasse dessa verba ao SINFES.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tendo em vista o julgamento do ARE 1018459, com direito de impor contribuições, consagrado no art. 513, e, da Consolidação das Leis do Trabalho, não depende nem exige a filiação ao quadro associativo da entidade sindical, mas apenas a vinculação a uma determinada categoria e conforme aprovado em Assembleia realizada pelo Sindicato Patronal, em compensação às condições operacionais ajustadas nesta convenção e como retribuição à assistência especializada e representativa, demais providências e recursos despendidos pelo sindicato patronal, tanto na preparação prévia, quanto no decorrer das negociações coletivas anuais, o Sindhes deverá cobrar das empresas não filiadas, conforme tabela abaixo, aprovada pela sua assembleia, 30 dias após o registro desta CCT:

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA

BASE DE COBRANÇA CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA		
Faixa	Faixa de Cobrança Contribuição Assistencial – R\$	Valor da Parcela
1ª	De R\$ 0,01 a R\$ 25.526,10	R\$ 400,00
2ª	De R\$ 25.526,11 a R\$ 51.052,20	R\$ 500,00
3ª	De R\$ 51.052,21 a R\$ 102.104,40	R\$ 600,00
4ª	De R\$ 102.104,41 a R\$ 204.208,80	R\$ 1.000,00
5ª	De R\$ 204.208,81 a R\$ 408.417,60	R\$ 3.000,00
6ª	De R\$ 408.417,61 em Diante.	R\$ 5.000,00

41.1. Fica assegurado as empresas, a qualquer tempo, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já pagos ou vencidos, o direito de opor-se, mediante envio de termo de oposição ao e-mail sindhesh@sindhesh.org.br.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado aos empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da homologação deste instrumento coletivo, mas sem direito a reaver os valores eventualmente já descontados, o direito de oposição é referente à presente Convenção Coletiva na íntegra, bastando para tanto a sua livre e formal manifestação de oposição.

42.1. O empregado que quiser se opor apenas a contribuição assistencial contida na cláusula 44ª poderá apresentar oposição à cobrança, por qualquer meio, inclusive eletrônicos (sinfes01@gmail.com), encaminhando uma cópia do pedido ou e-mail ao setor pessoal da empresa.

42.2. O SINFES providenciará estrutura apta para receber os empregados que queiram comparecer presencialmente, para exercer o direito de oposição, de maneira que o tempo de espera seja o mais breve possível, exclusivamente no horário de 13 às 16 horas.

42.3. A oposição realizada pelo empregado, ou por aqueles que forem admitidos após a assinatura desta convenção, valerá para todos os meses subsequentes, sem necessidade de apresentar nova oposição.

42.4. O direito de oposição apresentado ao SINFES, por qualquer meio, deverá ser entregue ao departamento pessoal das empresas até o dia 20 de cada mês, para operacionalizar a suspensão no mês vigente. Caso ultrapasse essa data, a suspensão do referido desconto ocorrerá somente no mês subsequente.

42.5. O SINFES assume toda e qualquer responsabilidade quanto a eventuais questionamentos de empregados quanto a descontos das contribuições previstas nesta cláusula, isentando as empresas de qualquer responsabilidade e assumindo a obrigação de reparar qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão de cumprir o desconto e repasse dessa verba ao SINFES.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

As empresas repassarão ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações disponibilizadas pelo SINFES.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INFORMATIVOS SINDICAIS

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Esta Convenção coletiva não terá vigência para as Empresas abrangidas por Acordo Coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – PENALIDADES

Estabelece-se, desde já, multa no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, reversível um 1/3 para cada sindicato e um 1/3 para o trabalhador efetivamente prejudicado, no descumprimento de quaisquer item ou condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aditivos.

46.1. O valor estipulado nesta cláusula refere-se por cláusula descumprida a cada empregado e somente poderá ser exigível após prévia e formal notificação de mora a ser proposta pela parte prejudicada, inclusive por e-mail ao responsável pelo cumprimento da obrigação, em prazo não inferior a 10 (dez) dias.

46.2. Fica estabelecido dentro princípio da boa-fé que norteia as relações entre as entidades sindicais signatárias que havendo dúvidas ou interpretação controversa em referência a redação, as entidades pelas suas comissões de negociação deliberarão visando a solução.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – RENOVAÇÃO

Visando estabelecer nova Convenção Coletiva de Trabalho, o sindicato profissional se compromete em encaminhar, ao Sindicato patronal, em até 60 dias antes do término da vigência da presente Convenção, proposta contendo as reivindicações da categoria profissional.

47.1. Recebida a proposta encaminhada pelo sindicato profissional, o SINDHES deverá responder em até 20 (vinte) dias, dando continuidade nas negociações.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA CONDICIONAL DA NORMA COLETIVA

Os itens constantes nesta proposta de Convenção Coletiva de Trabalho foram entabulados mediante **concessões recíprocas entre a categoria profissional e a categoria econômica** e refletem o esforço final de acomodação dos seus interesses. Portanto, essas condições devem ser consideradas em seu conjunto e regulam as relações de trabalho, no âmbito da sua representatividade.

FABIO LUIZ MICHILES FRANK
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO
ESTADO DO ESPIRITO SANTO - SINDHES - ES

MONALISA QUINTAO CHAMBELLA
Presidente
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE 11/09/2023 - SINDHES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE 13/10/2023 - SINFES

[Anexo \(PDF\)](#)

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