

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001035/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037983/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.146320/2020-23
DATA DO PROTOCOLO: 07/08/2020

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 PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 11.578.277/0001-12, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ARTHUR WEINBERG e por seu Vice-Presidente, Sr(a). GILBERTO FLAVIO MELO DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS PROFISSIONAIS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM**, com abrangência territorial em **PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS E REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS QUE RECEBEM ACIMA DO PISO

Aos **PROFISSIONAIS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM**, ficam assegurados os pisos salariais adiante descritos, até a conclusão das negociações salariais que terão reinício no mês Outubro de 2020, conforme pactuado em audiência de mediação realizada no dia 02/07/2020, perante o Ministério Público do Trabalho de Pernambuco (procedimento de nº 001854.2020.06.000/0):

HOSPITAIS DE GRANDE PORTE (Hospital Memorial São José, Hospital Santa Joana, Real Hospital Português, Hospital Esperança):-----R\$1.105,80 (um mil cento e cinco reais e oitenta centavos).

HOSPITAIS PORTE INTERMEDIÁRIO e OFTALMOLÓGICO, HOME CARE E HOSPITAL RESIDÊNCIA: -----
---R\$1.073,22 (um mil e setenta e três reais e vinte dois centavos).

HOSPITAIS CONVENIADOS AO SUS, HOSPITAIS DE FILANTROPIA E MISERICÓRDIA, HOSPITAIS COM ATIVIDADE PREPONDERANTE LIGADA AO SUS (independentemente do número de leitos):----R\$ 1.012,28 (um mil e doze reais e vinte oito centavos).

CLÍNICA MÉDICA EM TODAS AS SUAS ESPECIALIDADES: -----R\$1.061,70 (um mil e sessenta e um reais e setenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que recebem acima dos pisos salariais previstos nesta Convenção será concedido reajuste em percentual a ser definido nas negociações coletivas que terão reinício no mês de Outubro/2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os reajustes que serão concedidos, após a conclusão das negociações, incidirão sobre o salário efetivamente recebido em 01.04.2019, compensando-se todas as antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 01.04.2019 e 31.03.2020.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL

As antecipações, adiantamentos, empréstimos e vales salariais que forem fornecidos aos empregados serão, obrigatoriamente, documentados em recibo ou vale passado em duas vias, uma das quais será entregue ao empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os pagamentos referentes à aquisição de medicamentos, material escolar ou outras utilidades que os empregadores quiserem adiantar em favor dos empregados, serão comprovados pelas correspondentes notas fiscais que permanecerão disponíveis para conferência pelo prazo de 30(trinta) dias contados da data do primeiro ou do único desconto em folha de pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - INDENIZAÇÃO DOS DANOS E PREJUÍZOS

Os empregados da categoria obreira ficam obrigados a indenizar aos empregadores pelos danos ou prejuízos que causarem observando-se as determinações contidas no art. 462 § 1.º da CLT, efetuando-se o desconto em folha de pagamento, de uma só vez, ou, em até 04 (quatro) parcelas mensais sucessivas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor do dano ou prejuízo será comprovado pelo documento legal de compra ou execução de serviços, conforme seja o caso de reposição ou de reparo, permanecendo o comprovante disponível à conferência do empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias.

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

CLÁUSULA SEXTA - DO SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado que for designado para exercer função, em substituição a outro, por motivo de férias regulares, afastamento, férias do substituído quando este optar pelo abono pecuniário de 10 (dez) dias, será garantido igual salário ao substituto, excluídas as vantagens de caráter pessoal do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO: Excetua-se desta cláusula, não ensejando a percepção do salário do substituído, os casos de treinamento na função que será levado a efeito, sob supervisão do empregador e por prazo não superior a 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas convenientes anotarão nas carteiras profissionais dos empregados além dos atos contratuais habituais os que se referirem à classificação profissional, promoção, vantagens e gratificações, fornecendo-lhes contracheques com discriminação dos valores.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão pagas com o adicional de 50%(cinquenta por cento) à 1ª(primeira) e 2ª(segunda) hora e de 100%(cem por cento) para as demais, ou seja, da 3ª(terceira) hora em diante.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Os plantonistas que por necessidade imperiosa do serviço, tiverem de dobrar o plantão, terão direito ao pagamento das horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) a partir da primeira hora.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - DOS ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao empregado que completar 05 (cinco) anos de serviços na empresa, será concedido um adicional de 5% (cinco por cento); ao que completar 10 (dez) anos de serviço, um adicional de 10% (dez por cento), assim sucessivamente, calculando-se os adicionais sobre o salário base e efetuando-se o pagamento mensalmente.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional de insalubridade ou de periculosidade, aos empregados que trabalham em condições nocivas ou perigosas, desde que tais condições sejam detectadas por perícia técnica legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual do Adicional de Insalubridade será calculado nos termos da legislação vigente (CLT e Portaria 3.214/78).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estipulado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do registro desta convenção, para o empregador realizar perícia técnica objetivando averiguar a existência de agentes insalubre ou perigosos, salvo nos casos em que já houve a realização da perícia e a comprovação desta ao sindicato profissional por meio do envio de cópia do laudo técnico.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A cópia do laudo técnico deverá ser entregue ao sindicato profissional (mediante protocolo) no prazo máximo de 30 (trinta), após o requerimento do sindicato.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA REFEIÇÃO DO VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO OU CESTA BÁSICA

Os empregadores que fornecerem alimentação aos seus empregados, efetuarão o desconto no percentual de 2% (dois por cento) do salário base (sem adicionais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores que não fornecerem alimentação concederão vale alimentação ou vale refeição no valor mínimo de R\$ 10,33 (dez reais e trinta e três centavos) por dia efetivamente trabalhado, respeitada as condições mais favoráveis em relação aos valores até então pagos a este título. Este valor não integrará a remuneração para nenhum efeito legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente terão direito ao vale alimentação ou refeição os empregados contratados para jornada superior a seis horas diárias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de empresa de Home Care, estas poderão, a sua escolha, fornecer vale alimentação/refeição ou cesta básica.

PARÁGRAFO QUARTO: A partir de Abril de 2020 e de forma não retroativa, as empresas de Home Care que optarem por conceder a cesta básica, alternativamente ao cumprimento do Parágrafo Primeiro desta cláusula, deverão fornecê-la contendo os seguintes itens

Arroz parboilizado 1kg – 2 unid.

Caldo de carne/galinha 20g – 1 unid.

Farinha de mandioca 1kg – 1 unid.

Feijão carioca 1kg – 2 unid.

Carne bovina em conserva 320g – 1 unid.

Flocão de milho 500g – 2 unid.

Macarrão espaguete 500g – 2 unid.

Óleo de soja 900ml – 1 unid.

Sardinha óleo 125g – 5 unid.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento em face de proibição, impossibilidade de abastecimento ou elevação excessiva do preço, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregado deverá buscar a cesta básica dentro do prazo estabelecido pela empresa, sob pena de perdê-la naquele mês.

PARÁGRAFO SÉTIMO: As cestas básicas fornecidas pelas empresas aos empregados não serão incorporadas ao salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO OITAVO: Os empregados não terão direito a cesta básica nas seguintes hipóteses: 1) mais de 15 (quinze) faltas injustificadas, conforme legislação trabalhista nos seis meses anteriores a contagem; 2) no mês das férias; 3) durante licenças ou afastamentos pela previdência social superior a 15 (quinze) dias.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

Fica garantido a todos os Empregados da Categoria um **SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS** para os casos de Morte (natural ou acidentária) ou Invalidez por Acidente. O custeio será de responsabilidade exclusiva do empregador e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, sendo o capital segurado de:

Morte (natural ou acidentária) -----R\$ 10.000,00.

Invalidez -----R\$ 10.000,00.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que oferecerem seguro de vida e acidentes pessoais aos seus empregados, em condições mais vantajosas, ficam desobrigados de cumprir o benefício acima estabelecido.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL E REVERSÃO DE ESTABILIDADE

Fica facultado as empresas realizar as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados no sindicato da categoria conveniente, neste caso deverão eles encaminhar o pedido de homologação com antecedência, para evitar retardamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na data designada para homologação da rescisão contratual se o empregado, previamente avisado por escrito, não comparecer ao Sindicato no dia e hora marcados, o sindicato ficará obrigado a fornecer ao empregador documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação do pagamento da multa do art. 477 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No ato homologatório deverá o empregador comparecer munido da seguinte documentação do empregado: CTPS, devidamente atualizada, com anotação e baixa do contrato de trabalho; exame demissional; Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT); extrato do FGTS do empregado emitido pela conectividade social, independentemente do motivo da ruptura do contrato de trabalho; guia do depósito da multa dos 50% (cinquenta por cento) sobre o FGTS; guias do seguro desemprego (quando a demissão se der por iniciativa do empregador); Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e carta de referência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Por ocasião da rescisão contratual, caso a empregada apresente comprovação de gravidez através de exame médico com teste de BHCG, esta deverá ser reintegrada pelo empregador nas mesmas condições anteriores a demissão, em consequência, devolverá os valores recebidos das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUARTO: Na hipótese da empregada ser laqueada, desde que apresente comprovação por declaração de próprio punho ou laudo médico, ou idosa maior de 60 anos, não se faz necessária apresentação do referido exame.

PARÁGRAFO QUINTO: Aos contratos de trabalho que encerrarem no período compreendido entre 01 a 30 de março (seja por projeção do aviso prévio indenizado, seja pelo cumprimento do aviso prévio trabalhado), deverá ser acrescido às verbas rescisórias a multa prevista na Lei 6.708/89 e a Lei 7.238/89 que corresponde a um mês de salário do empregado.

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo atraso no registro da convenção, os reajustes salariais ressalvados na homologação das rescisões de contrato feitas a partir de 01 de abril de cada ano, deverão ser pagos no prazo de sessenta dias após o registro da convenção.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Nos casos de reintegração após o recebimento das verbas rescisórias e multa do FGTS, o (a) empregado (a) deverá devolver os referidos valores à empresa através de depósito em conta corrente de titularidade da empresa e apresentar comprovação, podendo parcelar o valor em até quatro vezes, sendo o montante descontado em contracheque, o desconto não poderá incidir sobre o vale refeição/alimentação e vale transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA COMUNICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando o empregador romper o contrato de trabalho alegando justa causa, deverá comunicar o empregado por escrito e mencionar a falta grave cometida.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO

O empregado só poderá afastar-se do local de trabalho comunicando ao seu chefe ou qualquer outro superior hierárquico, sob pena de praticar ato de indisciplina punível com advertência ou suspensão disciplinar.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO CIENTE EM DOCUMENTOS

Os empregados ficam obrigados a colocar o seu “ciente” em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar de natureza informativa que lhes for entregue pelo empregador, tendo, todavia, o direito a receber cópia do documento.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UTILIZAÇÃO DE CELULAR, DISPOSITIVOS E APLICATIVOS ELETRÔNICOS

No horário destinado ao trabalho e em caso de necessidade, deverá ser utilizado exclusivamente o celular corporativo para ligações telefônicas. Assim, resta proibido o uso de quaisquer outros dispositivos e aplicativos eletrônicos (a título exemplificativo: tablets, smartphones, Iwatch, facebook, whatsapp, instagram, entre outros), bem como fones de ouvido, durante a jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Diversamente, no horário destinado aos intervalos intra e inter jornadas, não poderá haver utilização do celular corporativo pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O descumprimento das hipóteses contidas no caput e no parágrafo anterior é passível de punição disciplinar.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ADOÇÃO DE FILHOS

Nos termos do Art.392-A da CLT, as empresas concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas que adotarem judicialmente criança.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, a estabilidade no emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença prevista no artigo 392 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Veda-se ao empregador a utilização do prazo fixado nesta cláusula para concessão de férias ou de aviso prévio.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA LICENÇA PATERNIDADE

O empregado fará jus a licença paternidade de 5(cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do filho, devendo comprovar em 24 (vinte e quatro) horas o fato mediante declaração do hospital ou profissional de saúde responsável pelo parto. Devendo esta ser entregue pessoalmente ou por meio de e-mail informado pela empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada aos empregados que contam com mais de 05 (cinco) anos na empresa a estabilidade no emprego, durante os 12 (doze) meses que antecederem à concessão de sua aposentadoria, ressalvada os casos de rescisão por justa causa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

No início do período de 12 (dozes) meses que antecede a data de concessão da aposentadoria o empregado obriga-se a informar tal circunstância a empresa, sob pena de não ser beneficiado pela garantia prevista no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A condição de pré-aposentado deverá ser feita por escrito, por meio de carta com AR ou e-mail. Quaisquer destas formas de comunicação deverão ser entregues ou endereçadas ao Departamento Pessoal ou RH da empresa, sendo necessário a confirmação do recebimento pelo empregador

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO CRECHE

Para atendimento aos filhos das profissionais abrangidas por esta convenção, durante o período compreendido entre 5 (cinco) meses a 6 (seis) anos de vida destes filhos, as empresas poderão se utilizar de uma das 3 (três) alternativas a seguir descritas:

a) instalar a creche no próprio estabelecimento;

b) firmar convênio com entidade capacitada para o atendimento;

c) pagar por filho (a) a importância de R\$ 66,11 (sessenta e seis reais e onze centavos) mensais. Este valor não possui natureza salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para que a empregada faça jus a este benefício deverá entregar a seguinte documentação ao departamento pessoal da empresa: certidão de nascimento do filho e carteira de vacinação atualizada. Este benefício só será devido a partir do momento que a documentação citada for entregue oficialmente a empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE E DA SUSPENSÃO DO DEPÓSITO DOS VALORES NO CARTÃO

As empresas concederão aos seus empregados vales-transportes nos termos da Lei nº 7.418/85 e do Decreto nº 92.180/85, descontando 6% (seis por cento) do salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão deixar de inserir créditos no cartão (sistema de passagens de transporte coletivo instituído em substituição ao vale transporte de papel), quando for verificado que há acúmulo de valores que contabilizem superiores a 30 (trinta) dias de passagens.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Suspensos os créditos não poderá haver o desconto de 6% (seis por cento) feitos a título de vale transporte, previsto no Art.4.º, Parágrafo único da Lei 7.418/85.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O retorno do depósito de créditos no cartão, dar-se-á com a utilização dos créditos acumulados. Neste momento a empresa efetivará os créditos e o desconto salarial de 6% (seis por cento) previsto em Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO LIMITE DE PACIENTES

Observando-se rigorosamente o limite legal da jornada de trabalho e a proporção indispensável entre o número de leitos e o corpo de auxiliares / técnicos de enfermagem, fica assegurado o seguinte limite de pacientes por empregado da categoria profissional conveniente:

a) Setor de Psiquiatria – 02 (dois) auxiliares / técnicos de enfermagem para cada 40(quarenta) leitos;

b) Setor de Clínica Médica com internamento – 01 (um) auxiliar / técnicos de enfermagem para cada 08(oito) leitos.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA DE URGÊNCIA

Os empregadores se obrigam a proporcionar assistência médica de urgência aos seus empregados, desde que este esteja em serviço, não sendo abrangidas internações ou exames de alta complexidade.

PARÁGRAFO ÚNICO: O atendimento será sem ônus para os empregados, contudo, os empregadores que já prestarem assistência médica mais completa ou integral, ainda que mediante desconto módico, continuarão a proporcioná-la nas mesmas condições.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Admite-se que sejam estabelecidos nas empresas os sistemas de compensação de jornada e de Banco de Horas, previsto no § 2º do Art. 59 da CLT, sendo dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para homologação do banco de horas será cobrada uma taxa de R\$30,00 (trinta reais) por empregado assistido pelo banco.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

O sindicato dos empregados conveniente, reconhecendo a natureza especial das atividades ligadas à área de saúde, manifesta sua concordância prévia com a implantação de horário de trabalho, em regime de plantão, mediante escalas de 12x36; 12x48 e 12x60.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O horário de trabalho em regime de plantão, mediante qualquer das escalas acima previstas já consagra a compensação dos dias de repouso, não sendo devido o pagamento em dobro quando o trabalho recair em domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que trabalharem nos horários definidos nesta cláusula registrarão a entrada e a saída dos plantões, sendo facultado o registro do intervalo de refeições, que deverá ser de uma hora.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em face da especificidade do setor os empregados que trabalhem em Home Care e estiverem prestando serviços nas residências dos pacientes poderão ter o intervalo intrajornada fracionado em até quatro períodos.

PARÁGRAFO QUARTO: A observância das escalas previstas na presente cláusula não gerará direito às horas extras desde que não ultrapassado o limite mensal de 220 horas, quando o regime de trabalho compreenda as 220 h trabalhadas. Não se aplica ao caso os regimes especiais que compreendam jornadas inferiores, cujo limite mensal deve observar o número de horas mensalmente trabalhadas. Inteligência da Súmula 431 do TST.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o empregado já usufrua habitualmente de maior vantagem, inclusive com folga extra, fica garantida essa vantagem contratual.

PARÁGRAFO SEXTO: No segmento econômico de Home Care, os empregados poderão ser contratados para trabalharem em regime de plantão ou apenas um (1), dois (2) ou três (3) dias por semana, o valor do seu salário ficará vinculado ao número de dias ou horas efetivamente trabalhadas, devendo ser garantido de forma proporcional o piso da categoria. Pactuada a contratação apenas para os finais de semana, fica afastada a hipótese do pagamento em dobro do dia de domingo em decorrência do objeto da contratação. Quanto ao intervalo intrajornada dos auxiliares e Técnicos de Enfermagem laborando em sistema de Home Care, fica estabelecido que este poderá ser fracionado em até quatro períodos.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Conforme disposto no inciso III do artigo 611-A, a empresa poderá instituir 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada para os empregados, exceto os plantonistas, desde que a jornada seja superior a seis horas diárias. Em consequência, o empregado deverá deduzir esses minutos na sua jornada diária, podendo ser no início ou no fim, a escolha do empregador.

PARAGRAFO OITAVO: 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. 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 técnico de enfermagem substituído e demais informações exigidas pelo empregador à efetivação da permuta, sob pena de não ser permitida.

PARÁGRAFO NONO: Nos casos em que a permuta seja solicitada pelo empregado, fica previamente autorizada a redução das 36h (trinta e seis horas), 48h (quarenta e oito horas) ou 60h (sessenta horas) de descanso prevista no caput desta cláusula autorizando, excepcionalmente, a jornada de 24h (vinte e quatro horas) sem que isto implique no pagamento de horas extras e tampouco o descumprimento do intervalo interjornada.

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE PONTO

Fica convencionado que os empregadores poderão adotar em seus estabelecimentos diferentes sistemas de controle de jornada, podendo estes ser: manuais, eletrônicos, alternativo ou telemáticos (aplicativos ou quaisquer outros equipamentos / software mobile) observando sempre as especificidades previstas nos Art. 1.º e 2.º da Portaria n.º 373 de 25.02.11 ou de outra legislação acerca da matéria que a substitua.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE PARENTES

Até o limite de três dias por semestre, a ausência do empregado ao trabalho por motivo de internamento hospitalar de urgência de: filhos, ascendentes, cônjuges ou companheiro (a) com quem viva maritalmente e seja reconhecido pela Previdência Social será considerada justa e não acarretará desconto de salário ou punição disciplinar, desde que devidamente comprovada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data da emissão do atestado/declaração.

PARÁGRAFO ÚNICO: Desde que comprovado por meio de atestado médico, as empregadas que se ausentarem do trabalho para acompanhar filhos de até 12 (doze) anos de idade, por período superior a três dias semestrais, não poderão ser punidas com advertência, suspensão ou dispensa por justa causa por abandono de emprego. O empregador não será obrigado a pagar salário após os três dias previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA COMUNICAÇÃO ANTECIPADA DE AUSÊNCIA

O empregado que, por antecipação, tiver conhecimento de motivo impeditivo do seu comparecimento ao trabalho, deverá avisar ao empregador da sua futura ausência, sob pena de ser penalizado com advertência e se reincidente com suspensão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO PARA JUSTIFICAÇÃO DE FALTA

A falta ao serviço por motivo de doença somente será justificada com a apresentação de atestado médico, que poderá ser fornecido pelo médico de plantão, médico da empresa, médico da Previdência Social, médicos de convênios particulares e pelo médico do sindicato profissional conveniente, quando não existir médico na especialidade da doença. O atestado deverá ser entregue no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data da emissão do atestado.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA POR ABORTO

Fica assegurado à empregada gestante que, involuntariamente ou por acidente, tenha sua gravidez interrompida em consequência de aborto, o repouso de 30 (trinta) dias, nestes incluídos os dias determinados pelo artigo 395 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não haverá perda salarial no período de repouso de que trata esta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A concessão do repouso dependerá da apresentação do atestado médico elucidativo passado pelo médico que acompanhar a empregada gestante.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO FERIADO DA CATEGORIA

O dia 20 (vinte) de maio será consagrado como a data aos profissionais Auxiliares e Técnicos de Enfermagem em todo o Estado de Pernambuco, ficando assegurado aos profissionais que trabalhem nesse dia o recebimento do salário a ele correspondente em dobro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A cargo do empregador o gozo do respectivo feriado poderá ser antecipado para o dia 12 (doze) de maio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento em dobro para os diaristas considerará o trabalho no dia 20 ou 12 de maio. Para os plantonistas a dobra será paga para quem trabalhar no horário de 00h01min às 23h59min horas do dia 20 ou 12 de maio. Assim sendo, as horas trabalhadas no dia 19 e dia 21 ou dia 11 e 13 serão pagas de forma normal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO LOCAL PARA DESCANSO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados se esforçarão para proporcionar local adequado à realização das refeições durante o intervalo previsto no art. 71 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em face da especificidade do setor, ante as próprias condições de acomodação existentes na residência dos pacientes, fica reconhecida como cumprida a obrigatoriedade da empresa manter local de descanso para os empregados que trabalhem em Home Care e estiverem prestando serviços nas residências dos pacientes.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA OBRIGAÇÃO DO USO DO EPI

O empregado que trabalhar em local insalubre ou periculoso, fica obrigado a usar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecido gratuitamente pelo empregador, sob pena desta recusa configurar ato de insubordinação, justificando a suspensão ou a dispensa por falta grave (indisciplina).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ENTREGA, USO E CONSERVAÇÃO DOS EPI'S

Os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), ou materiais necessários ao trabalho, serão entregues aos empregados, mediante recibo, obrigando-se os mesmos a usá-los, conservá-los e devolvê-los, em perfeito estado de conservação e funcionamento, ressalvados os casos de desgaste natural pelo uso.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO USO OBRIGATÓRIO DE FARDAMENTO

Adotado nos estabelecimentos patronais, o uso obrigatório de fardamento, ficará o empregador obrigado a, mediante recibo, fornecê-los gratuitamente, até 2(dois) uniformes por ano, obrigando-se o empregado ao seu uso, exclusivamente em serviço, bem como à sua conservação, ressarcindo o empregador nos casos de dano, venda ou extravio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por fardamento o vestuário padrão de todos os empregados, tendo o mesmo um único estilo, corte, cor e, quando exigido, gravado com o logotipo da empresa.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ELEIÇÃO DA CIPA

As empresas comunicarão ao sindicato profissional conveniente a realização de eleições da CIPA, com antecedência de 30 (trinta) dias, cientificando-se ainda do resultado do pleito.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SESMT COMUM

Fica ajustado que as empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, que estejam localizadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes, podem constituir SESMT comum conforme previsto na NR 4 em seu item 4.5.3 e 4.14.3.

GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO

Ao empregado afastado por acidente de trabalho será assegurado o valor do 13º salário integral, como se em atividade estivesse.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS EMPRESAS

Fica assegurado aos diretores do Sindicato dos empregados, o direito de ingresso, no recinto de qualquer entidade patronal conveniente, desde que a visita seja previamente comunicada à direção do estabelecimento a ser visitado e ajustada entre as partes com antecedência, de modo a prever dia, hora e finalidade da visita que se efetivará depois do segundo dia do ajuste.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para atenderem à realização de assembleias, congressos, seminários, cursos pertinentes e reuniões sindicais devidamente convocados pelo diretor presidente do sindicato dos empregados. A convocação deverá ser feita por escrito com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas. A participação nos mencionados eventos, por parte dos dirigentes, será limitada a 01 (um) congresso e a 02 (dois) seminários ou cursos por ano e a 01 (um) expediente por semana para reuniões de diretoria, sempre sem prejuízo da remuneração, limitando-se 01 (um) dirigente por estabelecimento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES:

As empresas pertencentes as 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: Equivale a 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 de setembro de cada ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de mora, multa de 10% (dez por cento) e correção monetária do débito com base na variação do IPCA.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Fica estabelecida a contribuição assistencial patronal no importe de 10% (dez por cento), a ser paga em duas parcelas de 5% (cinco por cento) 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: As empresas terão o prazo de 30 (trinta) dias para se pronunciarem contra o pagamento da referida contribuição, sob pena de não o fazendo serem consideradas devedores, sujeitando-se a ação de cumprimento perante a justiça do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os estabelecimentos de serviços de saúde que pagarem a contribuição confederativa estarão isentos do recolhimento da contribuição assistencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Obrigam-se os empregadores a efetuar o desconto da taxa assistencial profissional dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em cumprimento à deliberação ocorrida em Assembleia Geral Extraordinária e conforme Termo de Ajuste e Conduta celebrado com o Ministério Público do Trabalho da 6ª Região (TAC 230/2019), visando o patrocínio das despesas com editais e publicidade, honorários advocatícios e outras necessárias ao desenvolvimento da campanha salarial, celebração e fiscalização do cumprimento do presente instrumento normativo coletivo.

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, autorizam o desconto mensal de importância equivalente a R\$ 13,00 (treze reais), até o quinto dia de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores ficam obrigados a repassar ao sindicato obreiro os valores e a relação nominal dos empregados, dentro do prazo de dez dias a contar de sua efetivação, sob pena de responsabilidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os valores a serem pagos deverão ser depositados na conta bancária do sindicato obreiro conveniente, a saber: Banco Santander, agência nº.4588, conta corrente nº13001537-9, ou diretamente na tesouraria do sindicato, sob recibo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Dar-se-á o prazo de 15 (quinze) dias, após o registro da presente Convenção Coletiva para que os empregados se manifestem oposição ao desconto da respectiva taxa. A formalização da oposição quanto ao referido desconto, quando o empregado trabalhar na Região Metropolitana do Recife deverá ser realizada através de carta individual direcionada ao presidente da entidade em duas vias, devendo ser entregue na sede do sindicato.

Para os profissionais que trabalham fora da Região Metropolitana do Recife a formalização da oposição poderá ser realizada por e-mail, mediante envio para o endereço eletrônico do sindicato (satenpecct@gmail.com), desde que enviado do e-mail pessoal do trabalhador e acompanhado de cópia de documento de identificação profissional, a fim de garantir a veracidade das informações e a identificação do trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: Excetuam-se ao referido desconto os profissionais associados ao SINDICATO e que contribuam na forma da Cláusula 46ª.

PARÁGRAFO QUINTO: Neste instrumento o sindicato laboral confessa que é o único e exclusivamente responsável por qualquer pedido de devolução de contribuição que tenha recebido e posteriormente seja considerada indevida ou irregular, isentando as empresas e o sindicato patronal por quaisquer responsabilidades sejam elas judiciais ou extrajudiciais, inclusive inquéritos e processos apresentados pelo Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

Fica assegurado o desconto em folha de pagamento da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ASSOCIATIVA dos empregados, esta que é de 2% (dois por cento) do salário base estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, durante a sua vigência, de acordo com o § único do Artigo.53 do Estatuto do SATENPE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para a efetivação do referido desconto deverá ser encaminhado ao setor de RH ou de Pessoal, conforme o caso, a autorização do empregado Auxiliar e/ou Técnico de Enfermagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas comprometem-se a encaminhar ao sindicato dos empregados, no prazo de até 15 (quinze) dias após o desconto, cópia do comprovante de depósito da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ASSOCIATIVA, junto ao Banco Santander, agência nº.4588, conta corrente nº13001537-9, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectivos salários.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO QUADRO DE AVISO

As empresas manterão a disposição do sindicato dos empregados conveniente quadro de avisos, destinado à divulgação de assuntos do interesse dos empregados, vedada matéria ofensiva a quem quer que seja.

PARÁGRAFO ÚNICO: As comunicações a serem afixadas no quadro de avisos serão encaminhadas pelo sindicato dos empregados conveniente às empresas, obrigando-se estas a afixá-las no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, contado do recebimento e deixá-las afixadas pelo período que for sugerido pelo sindicato.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica estipulado a aplicação de uma multa contra o empregador que descumprir quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho (independentemente do número de infrações) no valor do salário base do empregado lesado, sendo esta revertida 50% (cinquenta por cento) a favor dele e 50% (cinquenta por cento), a favor do Sindicato Obreiro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas representadas pelo sindicato patronal reconhecem legitimidade do sindicato obreiro para ajuizar ação de cumprimento da presente convenção coletiva independentemente de outorga de poderes dos empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ENTREGA DA CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO DOS EMPREGADOS

Uma vez ao ano, os empregadores fornecerão ao sindicato obreiro, o respectivo documento que vier a substituir a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, em razão da implantação do sistema E-Social, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As partes convenientes se comprometem a dar continuidade às negociações coletivas relativas às cláusulas econômicas (exceto as cláusulas: VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO CRECHE e DÉCIMA PRIMEIRA - DA REFEIÇÃO DO VALE ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO OU CESTA BÁSICA, já reajustadas através desta CCT) no mês Outubro de 2020, conforme pactuado em audiência de mediação realizada no dia 02/07/2020, perante o Ministério Público do Trabalho de Pernambuco (procedimento de nº 001854.2020.06.000/0), garantida a data-base em 01º de abril e sem garantias prévias de percentuais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGRAS ESPECIAIS E TRANSITÓRIAS PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-1

As regras especiais e transitórias previstas nesta cláusula terão vigência até o término do estado de calamidade ou da vigência desta CCT, o que ocorrer primeiro.

I – DA PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS EXTRAS

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades ou setores da empresa, em face de riscos de contágio do COVID-19 ou medidas governamentais que exijam a interrupção das atividades, faculta-se ao empregador a paralisação temporária do estabelecimento ou setor da empresa e, posteriormente, recuperar o tempo da paralisação mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia.

a) Havendo Banco de Horas fica autorizada a acumulação negativa de horas para compensação posterior, com limite superior a duas horas diárias, compensadas em 12 meses. Nos casos de gestante os 12 meses serão contados após o retorno da licença maternidade.

b) Nos casos de empregados plantonistas fica ajustado que o intervalo interjornada poderá ser inferior a 36 horas de descanso.

c) Nos casos de recusa pelo empregado da compensação negativa sem que haja justo motivo, as horas poderão ser descontadas dentro do mês ou no mês subsequente ao fechamento da folha, não sendo permitida a acumulação de descontos.

d) Nos casos de rescisão contratual sem justa causa poderá ser descontado da rescisão contratual o saldo negativo do banco de horas existente ao tempo da dispensa, limitado ao importe equivalente à 20% (vinte por cento) do valor líquido do montante rescisório. A limitação de desconto não se aplica nos casos de recusa (sem que haja justo motivo) pela compensação negativa e nos casos de dispensa por justa causa.

e) As horas excedentes também poderão ser compensadas nos dias de feriados civis e religiosos.

f) Para as empresas que firmaram banco de horas negativo de forma individual, aplica-se as previsões contidas no Art. 12 § 5.º da lei 14.020/2020, tendo como marco temporal a data de registro desta CCT.

II – MEDIDAS RELACIONADAS ÀS FÉRIAS

Dada a especificidades do setor fica ajustado que no período de validade desta Convenção Coletiva fica ajustado que as empresas poderão regulamentar as férias da seguinte forma:

a) As empresas ficam autorizadas a cancelar férias que já estivessem programadas, bem como requerer o retorno de profissionais que estejam no gozo de férias. Neste caso as empresas ajustarão novo período para a concessão.

b) Fica autorizada a concessão de férias individuais aos empregados, tanto em relação à integralidade do período quanto em relação à proporcionalidade adquirida até a data da concessão, dispensada a notificação prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia.

c) O início das férias poderá ocorrer no dia que antecede os dias de feriado ou repouso semanal remunerado e irá priorizar as gestantes, lactantes, os portadores de doenças crônicas e os maiores de 60 (sessenta anos).

d) Fica autorizada a concessão de férias coletivas que poderão ser concedidas por setor ou apenas um grupo de empregados, dispensada a notificação prevista no art. 139, parágrafos 2.º e 3.º da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas. No caso da concessão de férias coletivas permanece aplicável o Art. 140 da CLT.

e) O empregador não poderá descontar o valor das férias já pagas ao empregado.

f) Concedidas as férias antecipadas (independentemente do tempo de trabalho do empregado) os valores pagos a este título poderão ser descontados na rescisão do contrato de trabalho, seja qual for o motivo da rescisão contratual.

g) Não haverá o pagamento antecipado das férias previsto no Art. 145 da CLT, ficando ajustado que este pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, sendo que o valor relativo a 1/3 constitucional poderá ser pago após a sua concessão e até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20/12/2020.

III – DA POSSIBILIDADE DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS OU REDUÇÃO DE SALÁRIOS

Em virtude da edição da Medida Provisória 936/20 (convertida na Lei 14.020/20) e com o intuito de preservar os empregos dos trabalhadores e de diminuir a burocracia para adoção das medidas previstas, faculta-se aos EMPREGADORES a promoção da redução proporcional e temporária da jornada de trabalho e dos salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho dos seus EMPREGADOS havendo, em ambos os casos, a participação do Governo Federal com o custeio, na forma prevista em lei.

a) **AUTORIZAÇÃO COLETIVA:** Em face das medidas de isolamento social determinadas pelo Governo Federal e Estadual e do risco potencial de contágio do COVID-19 que o deslocamento e reunião de trabalhadores e empregadores poderão ocasionar, ajustam os SINDICATOS CONVENIENTES, por meio deste instrumento, a concessão de autorização coletiva para a adoção da suspensão ou redução proporcional de jornada e salário para os trabalhadores abrangidos por esta CCT, dispensada a formalização de acordo individual, desde que avisado o trabalhador (por telefone, por mensagem, a exemplo: Whatsapp, Telegram, e-mail ou qualquer outra forma de comunicação virtual existente entre EMPREGADO e EMPREGADOR) e cientificado o SINDICATO PROFISSIONAL, desde que percebam remuneração de até:

1) R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), nas empresas que obtiveram receita bruta em 2019 de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); e,

2) R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), para as empresas que obtiveram receita bruta no ano de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

3) Do valor da ajuda compensatória prevista no Art. 8.º § 5.º da MP 936/2020 poderá ser descontada pensão alimentícia.

b) **COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA AO SINDICATO PROFISSIONAL:** As empresas que optarem pela adoção das medidas descritas nesta cláusula deverão informar o SINDICATO PROFISSIONAL, por e-mail (satenpecovid@gmail.com) a relação dos trabalhadores abrangidos pelas medidas, mediante o envio das seguintes informações:

1 – Lista dos empregados (nome, função, remuneração) abrangidos pelas medidas (suspensão ou redução) e data de início e do término da medida;

2 – No caso da redução, informar qual o percentual da redução adotado:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento), ou;

c) 70% (setenta por cento).

3 – No caso de suspensão do contrato, informar se a empresa possui faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

4 – Encaminhar a Relação dos Empregados do FGTS referente ao mês de anterior à adoção da medida, no prazo de até 20 (vinte) dias, após a comunicação ao SINDICATO PROFISSIONAL.

c) **AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO:** Fica autorizada o desconto de pensão alimentícia do valor pago à título de ajuda compensatória, prevista no Art. 8, §5 Lei 14.020/2020.

IV - ESTABILIDADE DA GESTANTE

A trabalhadora gestante que tiver o contrato de trabalho suspenso ou a jornada de trabalho reduzida, com diminuição proporcional de salário, permitida com base na MP 936/20 (convertida na Lei 14.020/20), não terá os 60 (sessenta dias) de garantia provisória no emprego, prevista na Cláusula Décima Nona desta CCT.

MR037983/2020

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

**ARTHUR WEINBERG
PROCURADOR
SINDICATO PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO**

**GILBERTO FLAVIO MELO DA SILVA
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO**

**ANEXOS
ANEXO I - AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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