

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000617/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/05/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021215/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13624.201630/2024-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/05/2024

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

SINDICATO DAS SANT CASAS HOSP ENT FILANT DO EST CEARA, CNPJ n. 73.970.212/0001-75, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). RAFAEL VIEIRA LOPES e por seu Procurador, Sr(a). JARDSON SARAIVA CRUZ;

E

SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.638/0001-28, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS e por seu Presidente, Sr(a). JOSE QUINTINO NETO;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Ceará**, com abrangência territorial em **CE**.

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

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os empregados que compõem a categoria profissional, a partir de 01 de janeiro de 2024:

- Maqueiro/Auxiliar de Transporte: **R\$ 1.442,88**
- Recepcionista, Atendente: **R\$ 1.455,65**
- Auxiliar de Cozinha, Copeiro: **R\$ 1.445,65**
- Auxiliar de Farmácia: **R\$ 1.483,74**
- Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Escritório: **R\$ 1.528,33**

**Parágrafo Primeiro** - Nenhum empregado, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, perceberá salário menor do que **R\$ 1.432,00**.

**Parágrafo Segundo** - As diferenças monetárias decorrentes do reajuste dos pisos salariais serão retroativas a 1º de janeiro de 2024 e serão quitadas, em 03(três) parcelas, iguais e

sucessivas, iniciando-se na folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM.**

O empregador pagará o piso salarial aos auxiliares de enfermagem e aos técnicos de enfermagem, a depender do efetivo repasse, por parte da União Federal, do valor da Assistência Financeira Complementar para cumprimento do piso salarial destes profissionais, considerando-se a jornada semanal de 44 horas para os empregados que laboram em plantão de 12 x 36 horas, totalizando 220 horas mensais.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO BASE DOS AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM.**

A partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o salário base dos auxiliares de enfermagem passará a ser de **R\$ 1.470,00** e dos técnicos de enfermagem passará a ser de **R\$ 1.518,00**, sem efeitos financeiros retroativos.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

É concedido, a partir de 01 de Janeiro de 2024, o reajuste de 4,62% (quatro, vírgula, sessenta e dois por cento), incidente sobre o salário de dezembro de 2023, aos empregados das Santas Casas, Hospitais e Entidades Filantrópicas do Estado do Ceará que não tenham piso salarial especificado na cláusula terceira e cláusula quinta, deduzidos os adiantamentos salariais espontâneos concedidos entre 1º de janeiro de 2024 até a data da assinatura do presente instrumento coletivo.

**Parágrafo único:** As diferenças monetárias decorrentes do reajuste dos salários serão retroativas a 1º de janeiro de 2024 e serão quitadas, em três parcelas, iguais e sucessivas, iniciando-se na folha de pagamento do mês seguinte ao da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão mensalmente a seus empregados o comprovante do pagamento de suas remunerações, com identificação da empresa, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive o de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os valores de FGTS.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DIA DO PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar o salário de seus funcionários o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido e, aqueles que o realizarem com cheque, deverão fazê-lo até 14h00min, de modo a possibilitar que o desconto na rede bancária possa acontecer no mesmo dia do pagamento. Para os empregadores que efetuarem o pagamento através de depósito na conta bancária de seus empregados, os salários devem estar disponíveis também no 5º dia. Considera-se o dia de sábado como dia útil.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

Fica assegurada ao substituto, caso seu salário seja inferior ao do substituído, à percepção de remuneração igual à daquele, quando o período de substituição for a partir de 15 (quinze) dias, desde que tenha sido efetivamente designado para este fim, pelo respectivo empregador, excetuando-se as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

As empresas que após o dia 1º de janeiro de 2023 e até a data da assinatura desta Convenção, reajustaram os salários dos seus empregados no percentual acima do estabelecido na presente Convenção, não poderão retroceder no aumento ofertado, salvo se este reajuste tiver caráter de antecipação por conta do acordo e desde que tenha sido publicado no quadro de aviso ou mencionado no comprovante de pagamento em evento separado do salário base.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Fica facultado ao empregador o adiantamento do 13º salário que poderá ocorrer no mês de férias do empregado.

**Parágrafo único** – O empregador fará a inserção da informação sobre o adiantamento de 13º salário, por ocasião da elaboração da escala de férias, desde que o empregado solicite, até o mês de janeiro, a antecipação da gratificação natalina.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

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

**Parágrafo Único:** O adicional noturno será pago até o final da jornada noturna, quando esta se estender além das cinco horas do dia seguinte.

### **OUTROS ADICIONAIS**

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

As empresas concederão, a título de adicional de estímulo, 2% (dois por cento) sobre os salários base dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de

aperfeiçoamento técnico-profissional que sejam compatíveis com as atividades exercidas, ministrados por entidade/empresa legalmente constituída, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas/aula. O adicional será concedido como evento independente, apenas durante o período em que o empregado exercer efetivamente na empresa função compatíveis com a habilitação do certificado.

**Parágrafo Primeiro** - Para fins do disposto no caput desta cláusula, os cursos ficam limitados a 02 (dois) e o percentual correspondente ao adicional de estímulo será concedido até o limite de 4% (quatro por cento) sobre o salário base do respectivo empregado.

**Parágrafo Segundo** - O adicional de estímulo somente será concedido quando a conclusão do curso ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGUNDA- DESJEJUM

Será fornecido pelas empresas um desjejum, composto de, no mínimo, café, pão e leite, aos empregados que encerram sua jornada de trabalho em plantão noturno.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, alimentação (almoço ou jantar) gratuita ao empregado que cumprir jornada de trabalho de 12(doze) horas (diurna ou noturna), composta, no mínimo, de:

- a) proteína animal (duas opções): carne bovina ou suína ou frango ou peixe;
- b) arroz;
- c) macarrão;
- d) feijão;
- e) salada de verduras ou legumes.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE NAS GREVES DE ÔNIBUS

Correrá por conta das empresas empregadoras os custos complementares com transporte alternativo que os seus empregados tiverem que utilizar para realizar o percurso residência/trabalho/residência, na ocorrência de greve de ônibus.

**Parágrafo Primeiro** - Neste caso, o tipo de transporte alternativo a ser utilizado pelos empregados será estabelecido pelo empregador.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultada aos empregados que possuem transportes próprios a utilização para fins de realizar o percurso, desde que seja solicitado pela empresa por escrito e com ressarcimento dos custos com combustível, deduzido o valor diário recebido a título de vale-transporte.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Os estabelecimentos fornecerão ao empregado ou empregada vale-transporte, mediante o desconto de até 6% (seis por cento) do salário base.

Parágrafo Único: O vale transporte do mês subsequente deverá ser entregue até o dia 30 do mês anterior.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão no termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) o valor de **R\$ 2.092,40** ( dois mil e noventa e dois reais e quarenta centavos), a título de auxílio funeral, à família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, salvo quando a empresa beneficiar o profissional com seguro de vida, caso em que não será concedido o benefício.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2024, à empregada/empregado, que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de **R\$ 172,00** (cento e setenta e dois reais), por filho(a), para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício acima será extensivo à mãe e pais adotivos.

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

**Parágrafo Terceiro** - O auxílio creche será concedido a partir da data da entrega da certidão de nascimento, devendo o setor de recursos humanos entregar ao beneficiário comprovante de entrega da certidão, o que pode ser comprovado mediante carimbo, com data, nome e assinatura de quem recebeu.

**Parágrafo Quarto** – O recibo para comprovação da despesa poderá ser emitido por pessoa física ou jurídica, no qual deverá constar apenas o valor da despesa, o nome do subscritor do recibo, o nome do pagador e a destinação do pagamento.

**Parágrafo Quinto** - As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio creche serão retroativas a janeiro de 2024 e serão quitadas em três parcelas, iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento subsequente à do mês da assinatura deste instrumento coletivo, constando do contracheque sob a rubrica DIF AUX CRECHE CCT 2024.

**Parágrafo Sexto** - O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá, cabendo ao solicitante a escolha do benefício.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-BABÁ

As empresas pagarão, mediante solicitação formal, às empregadas e aos empregados que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância mensal de **R\$ 172,00** (cento e setenta e dois reais), por filho, a título de Auxílio Babá. Este benefício será computado como ajuda de custo, no rol do art. 457, §2 da CLT, e não terá reflexos sobre salário e demais direitos advindos do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - O benefício acima será extensivo à mãe e ao pai adotivo.

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

receberá o auxílio.

**Parágrafo terceiro** - O auxílio babá será concedido a partir da data da entrega da certidão de nascimento, devendo o setor de recursos humanos entregar ao beneficiário comprovante de entrega da certidão, o que pode ser comprovado mediante carimbo, com data, nome e assinatura de quem recebeu.

**Parágrafo quarto** – As diferenças monetárias decorrente do reajuste do auxílio babá serão retroativas de janeiro de 2024 e serão quitadas na folha de pagamento do mês seguinte ao da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo constar no contracheque sob a rubrica DIF AUX BABA CCT 2024.

**Parágrafo quinto** - O auxílio-babá não será cumulativo com o auxílio-creche, cabendo ao solicitante a escolha do benefício.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

Na comunicação de aviso prévio ao empregado, deverá constar, obrigatoriamente:

- a) a forma como será cumprido (se trabalhado ou com dispensa do trabalho)
- b) a redução da jornada de trabalho exigida por lei, bem como o início e o término da jornada.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado será dispensado do cumprimento do aviso recebido, desde que obtenha novo emprego, devidamente comprovado, percebendo, neste caso, tão somente os dias trabalhados, conforme Enunciado 276 do TST. Todavia, o pagamento das verbas rescisórias devidas será feito na data anteriormente prevista para homologação.

**Parágrafo Segundo** - No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas da jornada diária de trabalho ou de 07 (sete) dias no final do aviso, devendo a empresa fornecer ao trabalhador uma via da opção acordada.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO**

As suspensões das atividades de trabalho por um período temporário, de interesse exclusivo da empresa, isentam o empregado de quaisquer tipos de desconto.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, na rescisão do contrato de trabalho de seus empregados quando solicitado, uma carta de apresentação, onde constará o seu tempo de serviço, a função desempenhada, seu último salário e que sua dispensa foi imotivada, ficando o empregador isento desta obrigação nos casos de demissão por justa causa.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

As reuniões e cursos de trabalho de comparecimento obrigatório deverão ser realizados durante os expedientes dos empregados. Entretanto, se ultrapassarem à jornada normal de trabalho, as horas excedentes serão remuneradas como horas extraordinárias ou compensadas, por representarem tempo à disposição da empresa.

**Parágrafo Único** - Caso a reunião ou o curso ocorra fora da escala de trabalho e em outro dia, além do pagamento das horas extras ou compensação previstas no caput, a empresa fornecerá os vales transportes necessários ao deslocamento.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA CARTEIRA FUNCIONAL OU CRACHÁ**

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

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

Os empregadores não efetuarão descontos nos salários dos seus empregados de quaisquer valores decorrentes de danificação ou extravio de materiais de serviço, salvo quando ficar apurada a responsabilidade por negligência, imprudência, imperícia, bem como o dolo do empregado no dano ocasionado.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, a estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade, podendo, todavia, o empregador rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por pedido de demissão com assistência do sindicato laboral.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AFASTAMENTO DE GRÁVIDAS E LACTANTES**

A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de seus salários, adicionais e benefícios, conforme Art. 394-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observando-se o disposto no Art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

**Parágrafo Segundo** - Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a

percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento, cabendo à empresa, neste caso, adotar os encaminhamentos pertinentes junto ao INSS.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS DA PRÉ- APOSENTADORIA**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviço consecutivos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa pagará integralmente o valor das contribuições ao INSS, correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma da presente Convenção, reembolso este que não terá natureza salarial.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

Os empregadores não poderão cobrar qualquer valor, nem efetuar descontos na remuneração do empregado, pelo fornecimento de uniforme que vier a exigir, para o uso padronizado, principalmente aqueles obrigatórios determinados pela NR nº 06, da Portaria 3214/78, do M.T.E. No presente caso serão fornecidos 2 (dois) fardamentos por ano (um por semestre).

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOBRA DE PLANTÕES**

As empresas não poderão aplicar pena de suspensão, caso o empregado se recuse a dobrar sua jornada quando convocado para suprir ausência de empregado escalado para o turno subsequente ao seu.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Os empregadores poderão adotar o sistema de Compensação de Jornada de Trabalho, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia.

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

**Parágrafo Segundo:** Serão excluídos do regime de compensação de jornada, estabelecida na presente convenção, os empregados que trabalham em regime de plantão de 12 x 36.

**Parágrafo Terceiro:** Quando solicitado pelo empregado, o empregador deverá fornecer ao mesmo, extrato individual das horas trabalhadas pelo regime de compensação, contendo o nome do empregado, as horas trabalhadas, as horas compensadas e as horas pagas.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de haver quaisquer divergências ou dúvidas do empregado acerca do quantitativo de horas a serem compensadas, poderá o sindicato laboral requerer uma mesa de entendimento face ao sindicato patronal que mediará junto à entidade empregadora. A solicitação da mesa

de entendimento dar-se-á através de comunicação escrita, ao sindicato patronal que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito em 5 (cinco) dias úteis.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO NOS FERIADOS**

Quando a escala de trabalho do empregado coincidir com o dia de feriado, o pagamento da diária será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder uma folga compensatória, além das folgas existentes cuja utilização deverá ser feita nos 30 (trinta) dias subsequentes à data do trabalho em dia de feriado.

**Parágrafo Único** – No caso dos empregados que trabalham em jornada de 12 x 36 horas e que sejam escalados para trabalhar em dia de feriado, o pagamento da diária em dobro ou a concessão da folga só se aplica quando o plantão coincidir com um dos seguintes feriados: 1º DE JANEIRO (Confraternização Universal), 21 DE ABRIL (Tiradentes), 1º DE MAIO (Dia do Trabalho), 07 DE SETEMBRO (Independência do Brasil), 12 DE OUTUBRO (Nossa Senhora Aparecida), 02 DE NOVEMBRO (Finados), 15 DE NOVEMBRO (Proclamação da República), 20 DE NOVEMBRO (Consciência Negra), 25 DE DEZEMBRO (Natal), SEXTA FEIRA SANTA (Data Móvel) e CORPUS CHRISTI (Data Móvel)

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA**

As empresas concederão aos seus empregados uma tolerância máxima de 15(quinze) minutos para registrar a frequência ou assinar o livro de ponto na entrada do serviço, benefício esse que não poderá exceder 03 (três) ocorrências, em cada mês. Excedida essa tolerância, haverá desconto do tempo de atraso.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

Para o empregado que esteja há 18 (dezoito) meses cumprindo a mesma escala, o empregador se compromete a priorizar sua permanência no horário, não podendo alterar sua escala de serviço, salvo se o pedido for feito, por escrito, pelo empregado e nos casos de fechamento de clínicas, leitos e postos de enfermagem, respeitada a legislação vigente (quantidade de profissionais/leito) ou também com a concordância do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - A permanência que trata o caput da presente cláusula não se aplica às hipóteses em que a estabilidade do empregado na mesma escala de serviço se revele comprovadamente insustentável, podendo o empregador, mediante justificativa por escrito e com antecedência de 10 dias, proceder à inserção do obreiro em outra escala.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão publicar ou disponibilizar, até o dia 25 do mês anterior, as escalas/horário de trabalho do mês seguinte, em quadro de aviso e/ou em local visível e de fácil acesso, sem restrições aos empregados, a fim de satisfazer as diretrizes estabelecidas no art. 74, da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Fica facultado ao sindicato laboral solicitar as escalas de trabalho das empresas que empreguem mais de dez empregados, devendo as empresas atenderem ao pedido, em 10(dez) dias, limitadas aos últimos seis meses anteriores ao mês do pedido, podendo o envio ser feito por meio eletrônico.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Fica assegurado que para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora, antes ou no final da jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** - Em caso de filhos gêmeos terá direito ao período de 90 (noventa) minutos, que poderá ser antes ou no final da jornada de trabalho.

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

Ficam facultadas, para empregados do setor de enfermagem, bem como para aqueles das áreas operacionais (lavanderia, cozinha, limpeza, farmácia etc.) que trabalhem em regime de escalas ou plantões, em hospitais ou clínicas, as seguintes modalidades de jornadas de trabalho:

- a) para o horário diurno ou noturno, fica acordada a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso;
- b) em caso de troca de plantão, a jornada definida na cláusula específica;
- c) para o período diurno, fica facultada a jornada de 06 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira e uma jornada de compensação de 12 (doze) horas no 6º ou no 7º dia subsequente à jornada de seis horas, em escala de revezamento, pactuando as partes que um DSR, quando não cumprido dentro dos 7 dias, deverá ser cumprido no primeiro dia após o sétimo dia trabalhado;

**Parágrafo Primeiro** – Na jornada de plantão de 12 horas, os empregados gozarão de, pelo menos, uma hora para descanso/alimentação.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão dispor de local adequado para repouso, com um ambiente físico, com conforto térmico e acústico, provido de mobiliário adequado e suficiente, como camas e/ou beliches, a ser usado pelo plantonista no horário de descanso.

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

É assegurado ao profissional abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

- a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acordos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;
- b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;
- c) seja o respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

**Parágrafo primeiro** – Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

**Parágrafo segundo** – O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

- a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;
- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados;
- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO PERÍODO CONCESSIVO DAS FÉRIAS**

O prazo para a concessão das férias não poderá ser superior a 12 meses, a contar do término do período aquisitivo.

**Parágrafo Primeiro** - O início do gozo das férias não poderá coincidir com o repouso remunerado ou feriados.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do seu respectivo gozo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS. EXAME VESTIBULAR/ENEM E CONCURSOS PÚBLICOS**

O empregado estudante não sofrerá descontos no seu salário em virtude de falta ao serviço por motivo de exames vestibulares ou ENEM, desde que o horário da prova seja coincidente com o horário de trabalho e desde que comunique a ausência com antecedência mínima de 48 horas. Esta concessão não prevalecerá se o empregado não comprovar a sua participação no exame ou prova até o quinto dia útil subsequente à realização do mesmo.

**Parágrafo único** – O empregado que for se submeter a concurso público poderá faltar uma vez por semestre no dia da prova. Esta ausência será considerada falta justificada não abonada, ou seja, o empregador poderá descontar o salário referente a este dia, mas não poderá punir o empregado ou considerar a falta como injustificada. Esta concessão não prevalecerá se o empregado não comprovar a sua participação no certame até o quinto dia útil subsequente à realização do mesmo.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA PERMITIDAS SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO E DEMAIS BENEFÍCIOS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e demais benefícios, exceto o vale-transporte:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - até 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho a partir do dia útil ao da data do dia do nascimento, no decorrer da primeira semana;

IV - Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

VI - nos termos do Art.473, XII, da CLT, o empregado ou empregada poderão ausentar-se do trabalho até 3 dias, a cada 12 (doze) meses de trabalho para realização de exames de prevenção de câncer, devidamente comprovada.

**Parágrafo Primeiro** - Fica garantida à empregada, em conformidade com o Art. 392, § 4º, da CLT, durante a gravidez, sem prejuízo dos salários e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 06 (seis) consultas médicas e demais exames complementares (obstétricos ou ginecológicos).

**Parágrafo Segundo** - Serão consideradas dispensas do trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do (a) empregado (a) quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico dentro do horário do seu trabalho, limitada a dispensa ao equivalente a uma jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação por meio de declaração ou atestado médico, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

**Parágrafo Terceiro** - No caso de ausência para hospitalização, o limite de ausência do(a) empregado(a), sem prejuízo de salário e demais direitos, será de até 07 (sete) dias no mês.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Inexistindo serviço médico na empresa ou conveniado pela mesma, oferecidos aos empregados, serão aceitos atestados médicos e odontológicos concedidos por médicos e dentistas do SUS e dos planos de saúde dos empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos ou odontológicos, devendo os mesmos serem apresentados mediante recibo do empregador ao serviço médico da empresa, com prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a consulta médica.

**Parágrafo Segundo** - Quando o serviço médico da empresa encaminhar o empregado a outro médico especializado, o empregador deverá aceitar o atestado fornecido por tal especialista.

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de hospitalização ou impossibilidade de locomoção, a entrega do atestado poderá ser feita por terceiros, ou por outros meios eletrônicos devidamente informados à chefia e/ou setor de pessoal.

**Parágrafo quarto** - Quando o empregado tiver dois vínculos de emprego, deverá exibir a via original do atestado médico no Setor de Recursos Humanos dos dois empregadores. Cada empregador deverá extrair uma cópia do atestado médico e consignar, por escrito, que a cópia confere com a via original exibida pelo empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA REMUNERADA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.**

A empregada vítima de violência doméstica, poderá ausentar-se até 2 (dois) dias do trabalho, sem prejuízo da sua remuneração. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A empregada deverá apresentar boletim de ocorrência, devidamente registrado na delegacia de polícia, no prazo de 48 horas.

### **PRIMEIROS SOCORROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO**

Os empregadores comprometem-se a prestar gratuitamente os primeiros socorros ao empregado acidentado no trabalho, como também transportá-lo de imediato e gratuitamente até o local do efetivo atendimento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENVIO DA CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO.**

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

### **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS**

Fica garantido ao sindicato laboral o acesso simultâneo de, no máximo, três dirigentes sindicais às dependências das entidades empregadoras para proceder à divulgação junto aos trabalhadores das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, desde que haja comunicação por escrito, no prazo de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas ao setor de pessoal do respectivo empregador. O local a ser desenvolvido o trabalho pelo sindicato deverá ser previamente estabelecido pelo empregador, com limite de trinta minutos.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR DE CONGRESSOS, SEMINÁRIOS, ASSEMBLEIAS E REUNIÕES**

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congressos/seminários que se destinem ao aprimoramento profissional e também em assembleias, no limite de 1(um) evento, por ano, a ser escolhido dentre as três opções (congressos, seminários, assembleias), observados os seguintes critérios:

- a) o sindicato laboral deverá encaminhar a relação de participantes, para conhecimento do empregador, com, pelo menos, cinco dias de antecedência;
- b) o afastamento não pode ultrapassar a sete dias, incluindo o descanso semanal remunerado e limita-se a, no mínimo um e a, no máximo, 5% dos empregados da respectiva empresa demandada, existente na data da solicitação;
- c) o abono das faltas será condicionado à apresentação do certificado de participação, em caso de congressos ou de declaração assinada pelo sindicato laboral, em caso de seminários, assembleias ou reuniões de diretoria, no prazo de até 20 dias, após o evento, sob pena de descontos dos dias de afastamento.

**Parágrafo Único.** – Fica permitida a liberação do dirigente do sindicato laboral para participar, uma vez, por semestre, da reunião de diretoria da entidade, sem prejuízo da remuneração, desde que o horário da reunião coincida com o horário de expediente e que comprove, no prazo de cinco dias, por meio de declaração da entidade, a participação na respectiva reunião.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão dos seus empregados sindicalizados, as mensalidades previstas no Art. 545 da CLT, e recolherão o valor resultante para o sindicato profissional até o 10º dia do mês subsequente ao do desconto. O recolhimento deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo sindicato laboral ou creditado em conta bancária indicada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Sempre que houver exclusão ou inclusão de associados, o sindicato laboral deverá remeter tal informação às empresas, até o 5º dia útil do mês seguinte.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão remeter para o Sindicato laboral, mensalmente, até o dia dez do mês seguinte ao do desconto, o comprovante de recolhimento da mensalidade sindical, acompanhado da lista de desconto, contendo nome completo do empregado, função e valor do desconto. Os comprovantes deverão ser remetidos pelos Correios para a Sede Central do Sindicato ou através do e-mail: [filiacoes@sindsaudeceara.org.br](mailto:filiacoes@sindsaudeceara.org.br),

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas filiadas recolherão ao SINDHEF- Sindicato das Santas Casas, Hospitais e Entidades Filantrópicas do Estado do Ceará, a título de contribuição assistencial, 3% (três por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento do mês de Agosto. Os recolhimentos efetuados fora dos prazos acima previstos ou a falta dos documentos solicitados sujeitará o estabelecimento faltoso a multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) por mês e atualização monetária na forma da Lei, independente das medidas cabíveis e demais sanções previstas em Lei. Na importância da arrecadação da Contribuição assistencial serão feitos os seguintes créditos na Caixa Econômica Federal, conta corrente nº 402066-9, agência 0619 op. 003, Shopping Del Paseo.

**Parágrafo Único** - A entidade deverá remeter ao SINDHEF- Sindicato das Santas Casas, Hospitais e Entidades Filantrópicas do Estado do Ceará a Segunda via da Guia quitada

juntamente com a cópia da GRPS (Guia de Recolhimento da Previdência Social) do mês que se refere à contribuição, até o 10º dia do mês seguinte.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

A documentação exigida pela Previdência Social para fins de auxílio doença, de aposentadoria, inclusive o PPP, PGR, PCMSO, bem como em caso de óbito, será fornecida no prazo de 10 (dez) dias úteis contados de sua solicitação pelo empregado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

O empregador descontará dos empregados, abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a Título de Taxa de Negociação Coletiva (TNC), duas parcelas no valor de R\$ 45,00, cada. A primeira parcela deverá ser descontada na folha de pagamento do mês de setembro de 2024 e a segunda parcela na de novembro de 2024.

**Parágrafo Primeiro** – A Taxa de Negociação Coletiva (TNC), aprovada em assembleia geral, destina-se ao custeio de despesas oriundas da campanha salarial e é extensiva a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados filiados ao sindicato laboral ficam isentos do pagamento da TNC.

**Parágrafo Segundo** – O valor da Taxa de Negociação Coletiva será repassado ao sindicato laboral até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, por meio de boleto bancário a ser remetido ao sindicato laboral por meio de depósito em conta bancária;

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados, beneficiados com as conquistas da Convenção Coletiva que, ainda assim, não concordarem com o pagamento da TNC, podem apresentar oposição, por meio de carta individual, escrita de próprio punho, entregue, pessoalmente com apresentação de documento oficial com foto, no período de 01 a 10 de julho, das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, em uma das sede do sindicato laboral, nos seguintes endereços: a) Sede Central, na Rua Padre Mororó, 670, Centro, Fortaleza, Estado do Ceará; b) Subsede do Cariri, na Rua Todos os Santos, n. 114, Juazeiro do Norte, Estado do Ceará; c) Subsede de Sobral (Rua Coronel José Inácio, N<sup>a</sup> 297, Centro, Sobral, Estado do Ceará); d) Subsede de Iguatu (Rua Professor João Coelho, 88, Centro, Iguatu, Estado do Ceará). A oposição à Taxa de Negociação Coletiva pode ser concretizada por meio de carta individual, com Aviso de Recebimento, remetida para uma das sedes do sindicato, indicadas acima, no período de 01 a 10 de julho de 2024.

**Parágrafo Quarto** – As empresas encaminharão, até dez dias corridos após o desconto, para o sindicato laboral o comprovante de recolhimento da taxa de negociação coletiva e a relação dos empregados contribuintes, contendo nome completo do empregado, função, valor da base de cálculo e valor descontado, conforme Precedente Normativo 41, do TST.

**Parágrafo Quinto** – O sindicato laboral assumirá exclusiva e integralmente a responsabilidade pecuniária por qualquer pedido de devolução da taxa de negociação coletiva que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando o empregador de quaisquer responsabilidades, inclusive perante procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada, aditada e rescindida por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

**Parágrafo Único:** As cláusulas, ora pactuadas, manterão sua eficácia durante o período compreendido entre o final do prazo de vigência do presente instrumento e a assinatura do novo instrumento coletivo, desde que o sindicato laboral remeta ao sindicato patronal a minuta de convenção coletiva de trabalho do ano seguinte, até 30 (trinta) dias antes do fim da vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONVENÇÃO E GANHO**

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação da presente convenção, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Na hipótese de violação de quaisquer cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, o infrator pagará ao Sindicato conveniente, a multa de **R\$ 1.883,16**, por cláusula descumprida.

**Parágrafo Único** - No caso de descumprimento de quaisquer cláusulas do presente instrumento coletivo fica estabelecido que os convenientes devam primeiramente instituir mesa de entendimento visando à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicação escrita, no prazo de 48h, ao sindicato patronal que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito em 5 (cinco) dias úteis.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)**

As partes convencionam que, até julho de 2024, será implantada, por meio de instrumento coletivo específico, a COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA), em conformidade com as disposições contidas na Lei n. 14457, de 21 de setembro de 2022.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE**

Quando autorizado pelo empregado, as empresas deverão descontar, do salário do empregado, o valor mensal do plano de saúde, contratado entre o sindicato laboral e operadora de plano de saúde, no regime sem coparticipação.

**Parágrafo primeiro** – O valor autorizado para desconto em folha de pagamento, para fins de manutenção do plano de saúde, corresponde à mensalidade do plano de saúde e à taxa de adesão, esta, quando houver, devendo o empregado protocolizar no setor de recursos humanos da empresa, em duas vias, a autorização escrita, de próprio punho, para débito destas despesas em sua folha de pagamento do mês seguinte ao do protocolo.

**Parágrafo segundo** – As despesas com a manutenção do plano de saúde (mensalidades e taxa de adesão, esta quando houver) não poderão exceder a 30% da remuneração mensal do empregado e serão de responsabilidade do empregado, por meio de desconto em folha de

pagamento, ficando facultado à empresa empregadora custear no todo ou em parte as referidas despesas.

**Parágrafo terceiro** – Em caso de afastamento do empregado, por motivo de licença para tratamento de saúde, por mais de quinze dias, as despesas do plano de saúde serão custeadas pelo próprio empregado junto à operadora, até enquanto perdurar o afastamento. Neste período de afastamento, o empregador fica desobrigado de fazer o desconto em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria representada pelo sindicato laboral, contendo nome completo, lotação, função e data de admissão, nos termos do PN 111, do TST. A empresa deverá remeter esta relação para o sindicato laboral no prazo de dez dias após a solicitação. O Sindicato Laboral se compromete a cumprir a sigiliosidade e confidencialidades dos dados fornecidos, de acordo com a Lei n.º 13.709/18, ficando sob sua responsabilidade as informações solicitadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

}

**RAFAEL VIEIRA LOPES**  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DAS SANT CASAS HOSP ENT FILANT DO EST CEARA

**JARDSON SARAIVA CRUZ**  
PROCURADOR  
SINDICATO DAS SANT CASAS HOSP ENT FILANT DO EST CEARA

**JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS**  
PROCURADOR  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA

**JOSE QUINTINO NETO**  
PRESIDENTE  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA DO SINDSAÚDE 2024.2024**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDHEF DR. JARDSON**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - PROCURAÇÃO SINDSAÚDE DR. JOÃO VIANEY**

[Anexo \(PDF\)](#)

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