ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2020

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA, CNPJ n. 07.346.638/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTA BRANDAO DA SILVA;
E
ESHO EMPRESA DE SERVICOS HOSPITALARES S.A., CNPJ n. 29.435.005/0074-84, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). MOISES CORREIA DA SILVA e por seu Gerente, Sr(a). ANSELMO CARLOS SOARES;

AMIL ASSISTENCIA MEDICA INTERNACIONAL S.A., CNPJ n. 29.309.127/0148-03, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MOISES CORREIA DA SILVA e por seu Gerente, Sr(a). ANSELMO CARLOS SOARES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional, profissionais de empregados em hospitais e casas de saúde, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contratos de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam enfermeiros, auxiliares técnicos de serviço paramédicos, tais como, técnico de laboratório clínico, operador de Raio X, de radioterapia, de cobaltoterapia, de eletroencefalogia, de eletrocardiografia, de hemoterapia, atendentes, auxiliares de serviços médicos, burocratas, massagistas, duchistas, pedicuros e empregados em hospitais, clínicas e casas de saúde, diferenciada**, 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 2020:

Auxiliar de serviços gerais, Serventes e Zelador, Conferente Expedidor de Roupas. (5163-35).	**R$ 1.079,03**
Maqueiro, Porteiro, Controlador de Acesso, Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Lavandeira, Recepcionista, Atendentes em geral (consultórios, clinicas, laboratórios, e demais serviços de saúde), Auxiliar de Transporte, Auxiliar de Costura, Camareira, Contínuo, Office-boy, Copeira, Jardineiro	**R$ 1.103,23**

Auxiliar de Enfermagem, Técnico em Gesso, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Banco de Sangue, Auxiliar Manutenção, Cozinheiro, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Faturamento, Assistente Administrativo, Auxiliar de Escritório.	R$ 1.127,18
Auxiliar de Laboratório	R$ 1.148,34
Operador de Eletrocardiograma (CBO 077-30), Operador de Eletroencefalograma (CBO 077-40), Técnico de Enfermagem, Técnico de Laboratório, Técnico de Farmácia, Socorrista Motorista.	R$ 1.227,06

Parágrafo Primeiro: Os pisos acima fixados correspondem, tão somente, aos salários decorrentes das jornadas normais de trabalho, correspondentes a 220 (duzentas e vinte) horas mensais, neles não se encontrando incluídos os adicionais e demais direitos a que o empregado faça jus.
Parágrafo Segundo – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste dos pisos salariais serão pagas de uma única vez, na folha de pagamento do mês seguinte ao da assinatura do presente acordo.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representados pelo SINDSAÚDE CEARÁ e que não tem piso salarial, a partir de 1º de janeiro de 2020, um reajuste salarial de **4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento)**, que será aplicado sobre o salário percebido em 31 de dezembro de 2019.
Parágrafo Primeiro: As empresas poderão compensar os aumentos e antecipações, espontâneos ou compulsoriamente concedidos no período de 01 de janeiro de 2019 a 30 de dezembro de 2019, exceto aqueles decorrentes de promoção por merecimento e antiguidade.
Parágrafo Segundo: Em decorrência dos reajustes salariais concedidos nesta cláusula e na cláusula terceira do presente instrumento, a categoria profissional representada pelo SINDSAÚDE CEARÁ, concede plena, geral, rasa, irrevogável e irretratável quitação concernente a quaisquer diferenças salariais porventura existentes no período do presente acordo, para nada mais pleitear seja a qualquer título ou direito for.
Parágrafo Terceiro - O presente Acordo Coletivo de Trabalho observará os pisos salariais para uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo a empresa contratar empregados com jornada inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou alterar a jornada de trabalho vigente de seus empregados, desde que seja observado o piso salarial proporcional ao tempo trabalhado efetivamente e a irredutibilidade do salário-hora do empregado.
Parágrafo Quarto - Ficam expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT.
Parágrafo Quinto - Os empregados abrangidos pelo presente instrumento outorgam à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto ao cumprimento dos acordos coletivos salariais anteriores ao presente instrumento coletivo, seja ele de que natureza for.
Parágrafo Sexta – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste salarial serão pagas em única vez, na folha de pagamento do mês seguinte ao da assinatura do presente instrumento coletivo.

CLÁUSULA QUINTA – ABONO

Excluídos da Cláusula de REAJUSTE SALARIAL, os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT, poderão, a critério das EMPRESAS e livre negociação, estabelecer pagamento através do título "ABONO", nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT. O valor estabelecido, por se

tratar de verba de natureza indenizatória não integrará a remuneração e/ou contrato de trabalho dos empregados, e tampouco servirá de base para incidência de contribuições previdenciárias e fiscal.
Parágrafo Único - Por este instrumento, e, na melhor forma de direito, os empregados, ao receberem o abono previsto na presente Cláusula, outorgam à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto ao abono referido.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

As empresas que, após o dia 1º de janeiro de 2020 e até a data da assinatura deste Acordo, reajustaram os salários dos seus empregados no percentual acima do estabelecido no presente Acordo, não poderão retroceder no aumento ofertado, salvo se este reajuste tiver caráter de antecipação por conta do acordo e desde que tenha sido publicado no quadro de aviso.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Fica assegurada ao substituto a percepção de remuneração igual a do substituído durante a sua substituição, quando o período de substituição for superior a 15 (quinze) dias, desde que tenha sido efetivamente designado para este fim, pelo respectivo empregador, excetuando-se as vantagens pessoais.

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

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente a seus empregados o comprovante do pagamento de suas remunerações, com identificação da empresa, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive o de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os depósitos do FGTS. A data que deve constar na assinatura do contracheque deve ser a mesma do recebimento da remuneração, ficando proibida a colocação de data retroativa.
Parágrafo Único - Fica facultada às empresas disponibilizarem o comprovante de pagamento através da Internet ou a utilização de meio eletrônico ou outras formas de obter o demonstrativo, desde que assegurada a privacidade das informações.

CLÁUSULA NONA - DIA DO PAGAMENTO

As empresas deverão pagar o salário de seus funcionários até o 5º dia útil do mês subsequente.
Parágrafo Único – Os salários devem estar disponíveis no 5º dia útil do mês subsequente, salvo se houver algum problema devidamente comprovado com a rede bancaria.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE

O pagamento do vale-transporte do mês subsequente deverá ser efetuado até o dia 30 do mês em curso.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (BASE DE CÁLCULO)

Fica ajustado entre as partes, no que diz respeito ao cálculo do adicional de insalubridade, manter o que foi estabelecido no Art. 192, da CLT, ou seja, o percentual do adicional de insalubridade incidirá sobre o piso nacional do salário mínimo, em detrimento da Súmula n. 17, do TST, restaurada pela resolução TST n. 121/2003, DJ 21/11/2003.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE ESTÍMULO

As empresas concederão, a título de adicional de estímulo, 2,5% (dois e meio por cento) sobre os salários base dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico-profissional, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas/aula, fornecidos por organismos oficialmente reconhecidos. O adicional será concedido, como evento independente, apenas durante o período em que o empregado exercer efetivamente na empresa função compatível com a habilitação do certificado.
Parágrafo 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 5,0% (cinco por cento) sobre o salário base do respectivo empregado.
Parágrafo Segundo - O adicional de estímulo somente será liberado quando a conclusão do curso ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE / ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão Assistência Médico-Hospitalar aos seus empregados, através de sistema próprio (dentro de sua especialidade) ou de medicina em grupo.
Parágrafo Primeiro - Poderão ser incluídos como BENEFICIÁRIOS dependentes, com relação ao BENEFICIÁRIO titular, apenas no mesmo plano do BENEFICIÁRIO titular, as seguintes pessoas, desde que comprovado o vínculo:
a) Cônjuges ou companheira (o), comprovada a relação estável pela apresentação de cópia de Escritura Pública Declaratória de União Estável;
b) Filhos (as) solteiros (as) naturais, adotivos, com guarda provisória ou definitiva até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, e os tutelados na forma da lei;
c) Filhos (as) e enteados (as) inválidos, declarados através de laudo médico competente, com comprovação de dependência econômica no imposto de renda do titular;
d) Enteados solteiros até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que dependentes economicamente do BENEFICIÁRIO TITULAR, conforme declaração de Imposto de Renda deste último;
Parágrafo Segundo - Fica convencionado que a Assistência médico-hospitalar ficará subordinada às condições e limites previamente estabelecidos pela empresa, sendo que o Empregado deverá arcar, em conformidade com a sua utilização, a título de coparticipação, com os custos suportados pela patrocinadora do Plano, em todos os procedimentos, exceto internação, estando tal desconto limitado a 5% (cinco por cento) do salário base/salário fixo do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão R$ 1.677,00 (hum mil e seiscentos e setenta e sete reais), a título de auxílio funeral, à família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

Parágrafo Único: As empresas que oferecem seguro de vida aos seus funcionários, em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício acima estabelecido.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas deverão pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2020, às empregadas 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$ 160,00 (*cento e sessenta reais*), por filho, 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 adotiva e aos empregados do sexo masculino nas situações de pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.
Parágrafo Segundo - Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.
Parágrafo Terceiro - O auxílio creche será concedido à empregada após o termino do cumprimento da licença maternidade a partir da **solicitação formal** e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.
Parágrafo Quarto – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio creche serão pagas de uma única vez, na folha de pagamento do mês seguinte ao da assinatura do presente acordo.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO BABÁ

As empresas pagarão, mediante solicitação formal, mensalmente, a partir de janeiro de 2020 às empregadas 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$ 135,82 (cento e trinta e cinco reais e oitenta e dois reais) para cada filho. Nesta hipótese, o comprovante de despesas será dispensado pelo empregador, entretanto, o auxílio, agora denominado Auxílio Babá, será considerado salário indireto e haverá o recolhimento dos encargos sociais.

Parágrafo Primeiro - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino nas situações de pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

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

Parágrafo Terceiro - O auxílio babá será concedido à empregada após o termino do cumprimento da licença maternidade a partir da **solicitação formal** e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará à beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

Parágrafo Quarto – O auxílio babá não será cumulativo com o auxílio-creche.

Parágrafo Quinto - As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio babá serão pagas de uma única vez, na folha de pagamento do mês seguinte à da assinatura do presente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

Fica expressamente ajustado entre as partes, que as EMPRESAS, a partir e durante a vigência do

presente Acordo Coletivo, fornecerá a todos os seus empregados, integrantes da categoria representada pelo SINDICATO, uma cesta básica de alimentação, com periodicidade mensal, no valor de R$ 159,50 (cento e cinquenta e nove reais e cinquenta centavos), através do sistema de tíquete ou em espécie através de adiantamento ou qualquer outro meio por ela instituído.

Parágrafo primeiro: Para o ano de 2020, o valor previsto no "caput" terá efeito apenas a partir da assinatura do presente instrumento coletivo, não havendo qualquer pagamento retroativo.

Parágrafo segundo: Não terão direito à cesta básica de alimentação os empregados que estiverem em gozo do benefício previdenciário (doença e acidente de trabalho).

Parágrafo terceiro: Fica expressamente ajustado que o valor correspondente à cesta básica de alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando, por conseguinte, à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS e nem se configurando como rendimento tributável do empregado, conforme preceitua o Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando houver desligamento por justa causa, as empresas deverão especificar os motivos, de forma escrita na carta de comunicação de desligamento.

Parágrafo Único - O documento somente será entregue caso o empregado assine o recebimento.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

Na comunicação de aviso prévio ao empregado, deverá constar, obrigatoriamente a:
a) forma como será cumprido (se trabalhado ou com dispensa do trabalho).
b) redução da jornada de trabalho exigida por lei, bem como o início e o término da jornada;
c) data de pagamento das verbas rescisórias (que será a data em que o empregado dispensado deverá comparecer à empresa, ao sindicato ou à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, conforme seja o caso para recebimento de referidas verbas).
Parágrafo Primeiro - O restante dos dias do aviso prévio trabalhado deixará de ser exigido caso o empregado **dispensado sem justa causa**, obtenha comprovadamente um novo emprego, recebendo, 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. O empregado que pede demissão e não cumpre o aviso prévio trabalhado permite ao empregador efetuar o respectivo desconto na rescisão.
Parágrafo Segundo - No início do período de aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no início ou final da jornada diária de trabalho ou de 7 (sete) dias no final do aviso, devendo a empresa fornecer ao trabalhador uma via da opção acordada.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO. ASSISTÊNCIA SINDICAL

Nas rescisões de contratos de trabalho do empregado que possua mais de 30 meses de serviço de forma ininterrupta na empresa, as empresas deverão providenciar a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho no sindicato laboral, no prazo de 20 dias úteis, contados do término do contrato, ressalvadas as seguintes hipóteses:
a) recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação; tendo assinado, deixar de comparecer ao ato;
b) comparecendo o empregado, o mesmo suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em que a empresa reapresentará os novos cálculos, se for o caso, no terceiro dia útil;
c) em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.
Parágrafo primeiro – A empresa deverá quitar as verbas rescisórias no prazo previsto na legislação vigente, contados do término do contrato de trabalho.
Parágrafo segundo - No ato da homologação, quando cumprida as condições prevista no "caput" dessa cláusula, as empresas deverão apresentar ao sindicato laboral o comprovante de recolhimento da(s):
a) taxa de negociação coletiva, fixada no presente acordo coletivo de trabalho;
b) contribuição sindical prevista em lei, quando tiver havido o desconto;
c) mensalidades descontadas dos associados ao sindicato laboral.
Parágrafo terceiro - A lista de empregados contribuintes deve acompanhar os comprovantes de recolhimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO Á PREVIDÊNCIA SOCIAL

A documentação exigida pela Previdência Social será fornecida pelos empregadores, quando solicitada pelo empregado em atividade e obedecerá aos seguintes prazos: 05 (cinco) dias úteis para fins de auxílio-doença, 10 (dez) dias úteis para fins de aposentadoria, inclusive o PPP do INSS e 08 (oito) dias úteis em caso de óbito, ou seja, pensão por morte.

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

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

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

Parágrafo Único - O empregado que se recusar a assinar a penalidade não fará jus a receber o documento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, a estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade. Todavia, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
Parágrafo Único – A empregada, em casos excepcionais e, atendendo aos seus interesses, poderá renunciar à estabilidade de que trata o caput desta cláusula, por meio de carta de próprio punho, cabendo ao sindicato laboral endossar a renúncia.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO DOS PRE-APOSENTADOS

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e ininterruptos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa indenizará o valor das contribuições ao INSS (parte empregado e empregador) correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma da presente Acordo, reembolso este que não terá natureza salarial.
Parágrafo Único: O empregado deverá comunicar o empregador com até 24 meses de antecedência a data prevista para sua aposentadoria, sob pena de perda da indenização.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CARTEIRA FUNCIONAL OU CRACHÁ

Será fornecida gratuitamente pelas empresas aos seus empregados, quando da admissão, uma carteira funcional ou crachá, que será obrigatoriamente devolvida 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 primeira perda, quando se tratar de crachá magnético e/ou com código de barras. O crachá deverá ser fixado em local visível e assim mantido durante todo o expediente.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica garantida a estabilidade provisória, nos termos do Art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, aos Dirigentes Sindicais efetivos e suplentes eleitos pelos trabalhadores para o sindicato laboral, devendo o sindicato laboral enviar para empresa empregadora a relação dos empregados eleitos para a direção do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CONVERSÃO DAS GARANTIAS DE EMPREGO EM INDENIZAÇÃO

Fica expressamente ajustado que as garantias de emprego previstas nesse instrumento coletivo poderão ser convertidas em indenização, cujo valor será negociado entre as partes, com interveniência do sindicato laboral.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTAGEM DE TEMPO À DISPOSIÇÃO

Quando ultrapassado o limite de cinco minutos previsto no artigo 58, par.1º, da CLT, presumir-se-á que a permanência do empregado na empresa seja devida à escolha própria em busca de proteção pessoal ou para o exercício de atividades particulares, tais quais, práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, dentre outras hipóteses.
Parágrafo único. Cabe ao empregado o ônus de comprovar que a permanência nos limites físicos da empresa além da jornada contratual seja tempo extraordinário à disposição do empregador, passível de configurar hora a ser contabilizada em banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA NÃO SUBORDINAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem as funções de gestão e ou de confiança estão dispensados da marcação de ponto, pois não são subordinados a horário de trabalho.

Parágrafo único: Conforme autoriza o artigo 611-A, alínea V, da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, fica estabelecido que os cargos de caráter especialistas, assessores, consultores e os com formação em nível superior, que em razão de suas atividades e atribuições sejam detentores de informações confidenciais e sigilosas das EMPRESAS, ficam caracterizados como cargos de confiança, podendo, os ocupantes de tais atribuições, a critério do empregador, serem dispensados da marcação de ponto, para fins de apuração da jornada de trabalho efetivamente realizada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO POR EXCEÇÃO

É adotado sistema alternativo de controle de jornada de trabalho para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas/ apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho, tendo os empregados acesso às respectivas informações para consultas e acompanhamento, na forma da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.
Parágrafo único. Nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA poderá adotar, adicionalmente ou em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, controle de frequência através de informação eletrônica, smartphone, login/logout em equipamentos ou outros meios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA – PRÉ ASSINALAÇÃO

Fica ajustado entre as partes, em qualquer situação de controle/registro de ponto, a dispensa da assinalação diária do horário destinado à refeição e descanso, presumindo-se o cumprimento integral do intervalo, devendo o intervalo estar devidamente indicado/pré assinalado no controle de ponto, conforme prevê §2ª do artigo 74 da CLT e Portaria MTE 3626/91.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, alimentação (almoço ou jantar) gratuita ao empregado que cumprir jornada de trabalho de 12 (doze) horas e também quando tiverem que cumprir hora extra a partir de 2 horas além do normal.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO NO DIA DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E NOS FERIADOS

Quando a escala de trabalho do empregado coincidir com o dia feriado ou com o dia do descanso semanal remunerado, o pagamento do salário 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 feriado ou em dia de descanso semanal remunerado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PLANTONISTAS DIURNOS E NOTURNOS DE 12 HORAS

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica autorizado, para empregados, representados pelo sindicato, trabalharem em regime de escalas ou plantões nas modalidades de jornadas de trabalho abaixo:
a) para o horário diurno ou noturno, fica autorizada a jornada de trabalho de 12X36, ou seja, 12 (doze horas) de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso; em cada jornada de trabalho de 12 (doze) horas, deverá existir um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora, para repouso e/ou alimentação.
b) para o período diurno, fica autorizada a jornada de 06 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira e uma jornada de compensação de 12 (doze) horas no sexto ou no sétimo dia subsequente à jornada de seis horas, devendo nessa situação ser sempre observada a jornada mensal e não semanal.
c) em casos de troca de plantão, as jornadas definidas na cláusula específica de troca de plantão.
d) outras jornadas que tenham amparo legal.
Parágrafo Único - As empresas deverão dispor de cadeira confortável que poderá ser usada pelo empregado no período de descanso e ou alimentação na jornada de 12 (doze) horas, sendo respeitadas as suas normas internas.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregados estudantes não sofrerão descontos nos seus salários em virtude de falta ao serviço por motivo de realização exames vestibulares ou do ENEM (no máximo dois) ao ano, desde que o horário seja coincidente com o horário de trabalho e desde que comuniquem a ausência com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Essa concessão não prevalecerá se o empregado não comprovar a sua participação no exame ou prova no 5º dia útil subsequente à realização do mesmo.
Parágrafo Único - Os empregados não sofrerão descontos nos seus salários desde que as provas colidem com seu horário normal de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários de 1/2 (meia) hora, antes e ao final da jornada de trabalho, ficando a critério destas a escolha do período e momento, até completar 06(seis) meses após o parto.
Parágrafo Único - A empregada poderá optar por 01(um) período de 1(uma) hora antes ou ao final da jornada. No caso de gêmeos o período é dobrado. O período escolhido deverá ser informado ao setor de pessoal e ao superior imediato para as anotações necessárias.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TOLERÂNCIA

As empresas concederão aos seus empregados uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos para bater o cartão ou assinar o livro de ponto na entrada do serviço (ultrapassada esta tolerância, o empregador poderá impedir o ingresso do empregado), benefício esse que não poderá exceder 03 (três) dias de trabalho no mês. Excedido a tolerância de 3 (três) dias de trabalho no mês, haverá desconto de todos os atrasos, independentemente do número de dias de atraso.

Parágrafo Único - As empresas que adotam Banco de Horas deverão observar as regras ali estabelecidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE ESCALA/HORÁRIO DE TRABALHO

No caso de alteração de escala, o empregador compromete-se a assegurar a prioridade para o empregado que já esteja cumprindo a mesma escala de serviço há 18 (dezoito) meses ininterruptos.
Parágrafo Primeiro - A prioridade que trata o *caput* da presente cláusula não se aplica às hipóteses em que a permanência do empregado na mesma escala de serviço se revele comprovadamente insustentável, podendo o empregador, mediante justificativa por escrito e com antecedência de 10 dias proceder à inserção do obreiro em outra escala.
Parágrafo Segundo – Os empregadores se comprometem a informarem através de comunicando os nomes dos empregados que trabalhem em regime de escala com 05 (dias) de antecedência, a jornada que vigorará no mês seguinte.
Parágrafo Terceiro - As empresas deverão afixar, até o dia 25 do mês anterior, as escalas/horário de trabalho do mês seguinte, em quadro de avisos, em local visível e de acesso, sem restrições aos empregados, a fim de satisfazer as diretrizes estabelecidas no art. 74, da CLT.
Parágrafo Quarto – Fica facultado ao sindicato laboral solicitar as escalas de trabalho das unidades hospitalares que empreguem mais de dez empregados, devendo as empresas atenderem ao pedido, em cinco dias úteis, limitadas aos últimos seis meses anteriores ao mês do pedido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA ÀS REUNIÕES E CURSOS

As reuniões de trabalho de comparecimento obrigatório deverão ser realizadas durante os expedientes dos empregados. Entretanto, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho, serão remuneradas as horas excedentes como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.
Parágrafo Único - Caso as reuniões ocorram fora do horário do trabalho do empregado e seu comparecimento seja obrigatório, além do pagamento das horas extraordinárias previstas no caput, a empresa fornecerá os vales transporte necessários para locomoção dos mesmos.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO PERÍODO CONCESSIVO DAS FÉRIAS

O prazo para a concessão das férias não poderá ser superior a 10 meses, a contar do término do período aquisitivo.
Parágrafo Primeiro - O início do gozo das férias não poderá coincidir com o repouso remunerado ou feriados.
Parágrafo Segundo: O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02(dois) dias antes do início do seu respectivo gozo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

As empresas não poderão cobrar qualquer valor, nem efetuar descontos na remuneração do empregado, pelo fornecimento de uniforme que vier a exigir para uso padronizado ou não.
Parágrafo Único - O mau uso do uniforme ou sua perda obrigará sua substituição com o devido pagamento por conta do empregado.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO DA CIPA

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Inexistindo serviço médico na empresa ou conveniado pela mesma, oferecidos aos empregados, serão aceitos atestados médicos e odontológicos concedidos por médicos e dentistas do SUS e dos planos de saúde dos empregados, no prazo de três dias úteis, salvo se houver norma interna na empresa que estabeleça outra data.
Parágrafo Primeiro: Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos ou odontológicos devendo, os mesmos, serem validados pelo serviço médico da empresa.
Parágrafo Segundo: Quando o serviço médico da empresa encaminhar o empregado a outro médico especializado, o empregador deverá aceitar o atestado fornecido por tal especialista.
Parágrafo Terceiro: Na impossibilidade da entrega do atestado pelo empregado, este poderá ser entregue por terceiro.
Parágrafo Quarto: Caso o afastamento médico seja superior a um dia, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

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

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CONSELHOS, FÓRUNS

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

a) a solicitação deverá vir formalmente do sindicato para a empresa com antecedência de até 5 (cinco) dias.
b) a liberação deve ser, no máximo, de 01 (um) empregado dirigente, por estabelecimento;
c) o empregado, membro da Diretoria do Sindicato Profissional, deverá comprovar formalmente a sua convocação e participação à referida reunião do Conselho ou Fórum.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Fica estabelecida a Taxa de Negociação Coletiva, em duas parcelas de R$ 22,00 (Vinte e dois reais), por empregado, sendo a primeira na folha de pagamento do mês de maio de 2020 e a segunda no mês de dezembro de 2020.
Parágrafo Primeiro - A taxa negocial acima definida foi aprovada em assembleia dos empregados e destina-se ao custeio das despesas oriundas da campanha salarial e será descontada de todos os empregados abrangidos e beneficiados pelo presente acordo coletivo, salvo quanto aos associados ao sindicato laboral, os quais serão dispensados do pagamento desta taxa, uma vez que já contribuem mensalmente para a manutenção da entidade. Esta taxa também se destina ao atendimento e desenvolvimento das atividades sociais do Sindicato atinentes à assistência jurídica e recreativa ao trabalhador, assim como qualificação e desenvolvimento profissional.
Parágrafo Segundo – Fica estabelecido e garantido o direito de oposição ao trabalhador, podendo o mesmo manifestar a sua oposição diretamente ao Sindicato laboral (*localizado na Rua Padre Mororó, 670, Fortaleza – CE*) ou por carta registrada, no seguinte período:

a) de 01 a 07 de abril de 2020 para os que se opuserem ao pagamento da primeira parcela;
b) de 03 a 09 de novembro de 2020 para os que se opuserem à segunda parcela.

Parágrafo Terceiro – O valor da taxa de negociação coletiva deverá ser repassado ao sindicato laboral no prazo de até 5(cinco) dias após a realização do desconto, por meio de boleto bancário, devendo as empresas remeterem ao sindicato laboral a relação dos empregados que contribuíram com a taxa de negociação coletiva, no prazo de 10 dias após o desconto, contendo nome, data de admissão e função, conforme Precedente Normativo n. 41, do TST.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Será assegurado aos dirigentes do Sindicato laboral em no máximo 5 (cinco), o acesso ao local de controle de jornada para proceder à divulgação, junto aos trabalhadores, das cláusulas do presente

Acordo Coletivo de Trabalho, desde que haja comunicação prévia de 48 (quarenta e oito horas) à entidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DO SINDICATO

As empresas descontarão na folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados, as mensalidades previstas no Art. 545 da CLT, e recolherão o valor resultante para o sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do desconto, sob pena de pagamento de multa de 10% sobre o montante devido, além de juros de 2% a.m. O recolhimento do total descontado em folha de pagamento dos associados deverá ser feito mediante boleto bancário a ser enviado à empresa pelo sindicato laboral.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congresso ou seminários que se prestem ao aprimoramento profissional, no limite de 01 (um) evento anual, exceto para os diretores do sindicato profissional, para os quais não haverá limites, desde que obedecidos os seguintes critérios e de comprovação de sua participação no evento, nos próximos 30 (trinta) dias sob pena de desconto:

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

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

(quarenta e oito) horas após a ausência do empregado, desde que o atendimento médico conflite com o expediente do funcionário. Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do (a) empregado (a) sem prejuizo da remuneração, poderá ocorrer em até 4 (quatro) dias contínuos observado a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação medica de internamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 do empregado no dano ocasionado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE NAS GREVES DE ÔNIBUS

Correrá por conta das empresas empregadoras os custos com transporte alternativo que os seus empregados tiverem que utilizar para realizar o percurso residência/trabalho/residência, na ocorrência de greve de ônibus.
Parágrafo Primeiro - Neste caso, o tipo de transporte alternativo a ser utilizado pelos empregados será estabelecido pelo empregador.
Parágrafo Segundo - Fica facultada aos empregados que possuem transportes próprios a utilização para fins de realizar o percurso, desde que seja solicitado pela empresa por escrito e com ressarcimento dos custos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / BANCO DE HORAS

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.
Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto nessa norma coletiva ou o legal.
Caso a EMPRESA decida pela implementação do Banco de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos parágrafos abaixo:
Parágrafo Primeiro: Fica também ajustada a possibilidade da EMPRESA adotar o regime de liberação antecipada do horário normal de trabalho para reposição posterior, na mesma quantidade de horas.
Parágrafo Segundo: Do débito e crédito: A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho.
Parágrafo Terceiro: Da apuração, quitação e compensação do "saldo do banco horas" Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês subsequente será chamado de "período de apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de doze (12) meses, observado como data limite o mês que antecede a data base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula.

Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse parágrafo.

Parágrafo Quarto: Do prazo de compensação – saldo negativo

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data base ou, a critério da empresa ser descontado no próprio mês da apuração, período a ser definido em política da empresa ou transferido para o exercício seguinte para futura compensação, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontadas na rescisão de contrato de trabalho de forma simples.

Parágrafo Quinto: Do saldo no desligamento

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela EMPRESA, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

Parágrafo Sexto: Dispensa de Assinatura do Ponto

Fica ajustado que a empresa está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto ou qualquer outra forma de apontamento/registro, haja vista que os apontamentos são realizados pelos próprios empregados através de identificação digital ou eletrônica. Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento via portal ou impressão do documento.

Parágrafo Sétimo – Proibição de dobra de plantão

Fica proibida a dobra de plantão, entendendo-se como plantão a jornada de 12 horas com intervalo de, pelo menos, uma hora para descanso, sendo que essa situação apenas será permitida em nos casos fortuitos ou força maior.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Na hipótese de violação de qualquer cláusula fica o infrator obrigado a pagar a multa de R$ 2.729,00 (*dois mil, setecentos e vinte e nove reais*) a favor da parte convenente prejudicada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MESA DE ENTENDIMENTO

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os acordantes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento, visando à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado escrito, sendo que as partes envidarão esforços para mediar o conflito, em até 72 horas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS PARA EXAME DE PREVENÇÃO DE CÂNCER

A empregada terá direto a ausentar-se do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, durante 2 (duas) jornadas de meio dia por ano, para realizar exame de prevenção do colo do útero e de prevenção do câncer de mama. Fica também assegurado ao empregado que contar com mais de 40(quarenta) anos de idade, o direito a ausentar-se do trabalho, sem prejuízo da remuneração, durante

2 (duas) jornadas de meio dia por ano, para realizar o exame de prevenção do câncer da próstata. Serão aceitos atestados ou declarações para efeito de abono das horas de ausência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA PERMITIDA PARA ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA

Fica permitido ao empregado deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (ART. 473. X da CLT).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente Acordo coletiva de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 3 (três) 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 acertos 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 respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.
d) prévia notificação à chefia/gestor.
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 ou sete dias trabalhados; c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária; d) seja limitada a 2 (duas) trocas, por mês; e) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre nas trocas.
Parágrafo terceiro - Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado apenas a troca de 02 (duas) jornadas mensais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - EXTENSÃO DA VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser prorrogado e aditivado por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.
PARÁGRAFO ÚNICO: As cláusulas sociais, 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 às empresas convenentes a minuta de acordo coletivo do ano seguinte, até 30 (trinta) dias antes do fim da vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIMITE DA ABRANGÊNCIA

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria e abrangerá todos os empregados integrantes da categoria representado pelo SINDICATO acordante.
Na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos anteriores acordos coletivos de trabalho e/ou convenções coletivas de trabalho existentes entre as partes ora acordantes, devem ser consideradas revogadas, sendo substituídas pelas presentes cláusulas deste instrumento

coletivo em virtude da plena negociação delas, o que resulta no estabelecimento de novas condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso.

E estando as partes devidamente acordadas e ajustadas, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 2 (duas) vias, de igual teor e forma, o qual será depositado no MTE, através do Sistema Mediador de Negociações Coletivas, nos termos da Instrução Normativa nº 9/2008 da SRT/MTE, combinado com o Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE

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

MARTA BRANDÃO DA SILVA
Presidente do SINDSAUDE/CE

JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS
ASSESSOR JURIDICO – SINDSAUDE/CE

MOISES CORREIA DA SILVA
Diretor
ESHO EMPRESA DE SERVIÇOS HOSPITALARES S.A.

ANSELMO CARLOS SOARES
Gerente
ESHO EMPRESA DE SERVIÇOS HOSPITALARES S.A.

MOISES CORREIA DA SILVA
Diretor
AMIL ASSISTÊNCIA MÉDICA INTERNACIONAL S.A.

ANSELMO CARLOS SOARES
Gerente
AMIL ASSISTÊNCIA MÉDICA INTERNACIONAL S.A.