

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001127/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/10/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052178/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.209004/2023-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/10/2023

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

SIND 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

HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A., CNPJ n. 63.554.067/0001-98, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIANA MARIA VIEIRA e por seu Diretor, Sr(a). IGOR MACEDO FACO;

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 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**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 sejam enfermeiros, auxiliares técnicos de serviços) paramédicos, tais como, técnico de laboratório clínico, operador de raios X, de radioterapia, de cobalto terapia, de eletroencefalografia, 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, com abrangência territorial em CE.**

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

A partir de 01 de janeiro de 2023, ficam assegurados pisos salariais para os empregados que exerçam ou venham a exercer as seguintes funções:

Auxiliar de Serviços Gerais: R\$ 1.336,58

Maqueiro, Porteiro, Recepcionista e Agente de Serviços de Saúde: R\$ 1.349,33

**Parágrafo Primeiro** – Fica estabelecido que os pisos salariais contemplam, igualmente, tanto as jornadas mensais de 220 horas quanto as jornadas de 180 horas, em razão da natureza do regime de plantão hospitalar ou administrativo.

**Parágrafo Segundo** – As diferenças salariais decorrentes do reajuste dos pisos salariais constantes do caput da presente cláusula serão retroativas a janeiro de 2023 e quitadas, sob a forma de abono salarial, juntamente com a folha de pagamento de agosto de 2023.

**Parágrafo Terceiro** – Ao empregado que ingressou nas empresas convenientes, entre 1º de janeiro de 2023 e a data de registro do presente acordo coletivo será garantido o reajuste firmado na presente cláusula, incidente sobre o salário do mês de admissão, sendo devidas as diferenças de salários entre a data de admissão e o dia 31 de julho de 2023.

**Parágrafo Quarto** – Os ex-empregados que foram dispensados entre 1º de janeiro e a data de registro do presente acordo coletivo farão jus às verbas rescisórias complementares cuja homologação será submetida ao sindicato laboral no que tange aos empregados que tenham mais de um ano de serviço.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial dos demais empregados, abrangidos pelo presente acordo coletivo e que exercem funções não relacionadas na cláusula anterior cuja remuneração seja até R\$ 15.014,98, será de 5,79% (cinco, vírgula setenta e nove por cento), a partir de agosto de 2023, incidente sobre o salário percebido em dezembro de 2022.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças salariais decorrentes do reajuste salarial firmado no caput da presente cláusula serão retroativas a janeiro de 2023 e serão quitadas até o dia 1º de setembro de 2023, em uma única parcela, sob a forma de abono salarial.

**Parágrafo segundo** – Com relação aos empregados que ingressaram nas empresas convenientes, entre 1º de janeiro de 2023 e a data de registro do presente acordo coletivo de trabalho, fica acertado o seguinte:

- a) o reajuste de 5,79% será calculado sobre o salário correspondente à respectiva função do empregado, em dezembro de 2022;
- b) as diferenças salariais destes empregados serão pagas retroativamente à data de ingresso de cada um, devendo serem compensados os valores acrescidos ao salário base em razão do reajuste do salário-mínimo;
- c) o reajuste de 5,79%, não se aplica aos empregados que auferem salário superior a R\$ 15.014,98

**Parágrafo terceiro** – O ex-empregado que foi dispensado entre 1º de janeiro e a data do registro do presente acordo coletivo fará jus às verbas rescisórias complementares que serão quitadas até 15 de dezembro de 2023 cuja cópia do TRCT complementar será submetida, com antecedência, ao sindicato laboral no que tange aos empregados que tenham mais de um ano de serviço.

**Parágrafo quarto** – Os empregados que percebem salário acima de R\$ 15.014,98 terão reajuste de 3,00% (três por cento), a partir de agosto de 2023, a incidir sobre o salário de dezembro de 2022, cabendo-lhes as diferenças de salário, de janeiro a julho de 2023, sob a forma de abono salarial, creditado juntamente com a folha de pagamento de agosto de 2023.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

O empregador que, após o dia 1.º de janeiro de 2023 e até a data da assinatura deste ACT tiver reajustado o salário de seus empregados no percentual estabelecido no presente ACT, não poderá retroceder no aumento ofertado, salvo se esse reajuste tiver caráter de antecipação, por conta do acordo e desde que tenha sido publicado através dos canais de comunicação das respectivas empresas.

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

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão mensalmente a seus empregados o comprovante de pagamento das respectivas remunerações, com identificação da empresa, na qual constem os salários percebidos, depósitos de FGTS, os adicionais, inclusive o de horas extras e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado.

**Parágrafo Único** – O citado comprovante ficará disponibilizado mensalmente na INTRANET do Grupo Hapvida cujo endereço eletrônico é portalhap.hapvida.net.br ou através do aplicativo MEUHAP.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO PAGAMENTO

Os empregadores deverão pagar o salário até o 3º (terceiro) dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços. Considera-se o dia de sábado como dia útil.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13.º SALÁRIO**

As empresas integrantes da categoria econômica anteciparão o pagamento da metade do décimo terceiro salário de 2023 junto com o pagamento da folha do mês de outubro de 2023 para os empregados admitidos até 14 de setembro de 2023.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA**

As empresas concederão aos seus empregados que percebam salário base até R\$ 1.904,22 (hum mil, novecentos e quatro reais e vinte e dois centavos) mediante desconto de R\$ 3,00 (três reais), no seu salário, Cesta Alimentação, com a composição mínima, adiante discriminada:

03 (três) quilos de arroz tipo 1  
01 (um) quilo de feijão tipo 1  
01 (um) pacote de macarrão esp. 500g  
01 (um) quilo de açúcar 01 (um) pacote de biscoito cream cracker 400g  
01 (um) pacote de café a vácuo 250g  
01 (uma) unidade de flocos de milho 500gr  
01 (um) pacote de leite pó integral 200gr  
01 (uma) unidade de óleo soja 900ml

**Parágrafo Primeiro** - Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face à proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada.

**Parágrafo Segundo** - A cesta prevista nesta cláusula será concedida, excepcionalmente, também no período em que a empregada gestante estiver em gozo de licença maternidade.

**Parágrafo Terceiro** - As cestas básicas fornecidas pelas empresas aos empregados não serão incorporadas ao salário para qualquer efeito.

**Parágrafo Quarto** - A partir de outubro de 2023, o empregado que assim o desejar, poderá optar pelo recebimento da Cesta diretamente no Cartão Alimentação cujo valor será de R\$ 60,00 (sessenta reais).

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA**

As empresas contratarão seguro de vida, o qual garantirá à família do empregado falecido, a cobertura das despesas com o funeral, até o limite de R\$ 8.000,00 (oito mil reais). Além disso, os herdeiros do falecido farão jus a uma indenização de 12 (doze) vezes o último salário do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado durante seu vínculo de trabalho, contribuirá com o equivalente a 0,015% do seu salário, contribuindo o empregador com os demais custos de contratação.

**Parágrafo Segundo** – Caso o empregado não queira aderir ao seguro de vida instituído nesta cláusula ou no caso de ser descontinuado o seguro de vida, será pago, em caso de falecimento do empregado, pelas empresas, o valor de R\$ 1.856,68 (hum mil, oitocentos e cinquenta e seis reais e sessenta e oito centavos), a título de auxílio funeral à família do mesmo, mediante apresentação de atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, às empregadas e 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 de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), por filho, para despesas com creches, colégios ou entidade 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 (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio creche será concedido à empregada após o término 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 de recebimento da solicitação e da certidão.

**Parágrafo Terceiro** – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio-creche, retroativas ao mês de maio de 2023, serão pagas na folha de pagamento de agosto de 2023, sob a rubrica DIF AUX CRECHE ACT 2023.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO 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\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), por filho. Este benefício será computado como ajuda de custo, no rol do art. 457, § 2º 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 à empregada e ao empregado, a partir do mês seguinte ao da entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. O setor de Recursos Humanos entregará ao solicitante o comprovante de recebimento da solicitação e da certidão.

**Parágrafo Quarto** – O auxílio babá será retroativo a 1.º de maio de 2023 e as diferenças monetárias retroativas serão pagas de uma única vez na folha de pagamento do mês de agosto de 2023, sob a rubrica DIF AUX BABÁ ACT 2023.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 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.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

Em caso de despedida, a pedido do empregado, o aviso prévio trabalhado fica limitado a 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de contrato de trabalho.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO, ASSISTÊNCIA SINDICAL**

Para o empregado que conte com mais de um ano de serviço, as empresas deverão providenciar a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho no sindicato laboral, no prazo de 20 (vinte) dias corridos, contados do término do contrato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

1. recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, horário e local da homologação ou, tendo assinado, deixar de comparecer ao ato;
2. 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;
3. em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa deverá quitar as verbas rescisórias no prazo de 20 dias, contados do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – No ato da homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, as empresas deverão apresentar ao sindicato laboral a comprovação de recolhimento das seguintes taxas/contribuições/mensalidades, acompanhadas da lista da respectiva lista de empregados contribuintes:

1. taxa de negociação coletiva, fixada no presente acordo coletivo de trabalho;
2. contribuição sindical prevista em lei, quando tiver havido o desconto;
3. mensalidades descontadas dos associados ao sindicato laboral;

**Parágrafo Terceiro** – As empresas descontarão de seus empregados não associados ao sindicato laboral, no termo de rescisão do contrato de trabalho, uma taxa no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais). Esta taxa deverá ser repassada ao sindicato laboral até o quinto dia útil do mês seguinte ao da homologação.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

**Parágrafo Primeiro** – A empregada, em casos excepcionais e, atendendo aos seus interesses, poderá renunciar à estabilidade de até 90 (noventa) dias após a licença maternidade, de que trata o caput desta cláusula, por meio de carta de próprio punho, desde que haja concordância do sindicato laboral.

**Parágrafo Segundo** – O sindicato laboral fica obrigada a analisar os pedidos de renúncia de estabilidade somente das empregadas que são associadas ou que pagaram a taxa de negociação coletiva.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO DOS PRÉ-APOSENTADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para se

aposentar, a empresa indenizará o valor das contribuições ao INSS (parte do empregado e do empregador) correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma do presente acordo, reembolso este que não terá natureza salarial.

**Parágrafo Único** – Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se o direito à indenização prevista nesta cláusula.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, alimentação (almoço ou jantar) gratuita ao empregado que cumprir jornada de trabalho de 12 (doze) horas.

**Parágrafo Único** – Para os empregados que trabalham em jornada de 12 (doze) horas 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 VIGÉSIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão vale alimentação/refeição, a partir de setembro de 2023, no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), por dia efetivamente trabalhado, com efeitos financeiros retroativos a maio de 2023.

**Parágrafo único** – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do vale-alimentação, de maio a agosto de 2023, serão quitadas, por meio de crédito diretamente no cartão lfood de cada empregado ativo, durante o mês de outubro de 2023.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DO 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANTONISTA DIURNOS E NOTURNOS DE 12 HORAS**

Os plantonistas diurnos e noturnos de 12 (doze) horas terão direito a 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 eletrônico.

**Parágrafo único** – Fica acertado que no próximo acordo coletivo de trabalho serão discutidas alterações nesta cláusula no que tange à quantidade de horas do repouso no plantão noturno e às acomodações físicas adequadas para o repouso.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Ficam facultadas, para empregados de 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 jornada de trabalho:

1. para o horário diurno ou noturno, fica facultada a jornada de trabalho de 12 x 36 ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso; em cada jornada de trabalho de 12 horas, para repouso ou alimentação;
2. 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 sexto ou sétimo dia subsequente à jornada de seis horas, em escala de revezamento, pactuando as partes que um DSR, quando não cumprido dentro dos 7 (sete) dias, devendo ser cumprido no primeiro dia após o sétimo dia trabalhado;
3. em casos de troca de plantões, as jornadas definidas na cláusula específica de troca de plantão;
4. outras jornadas que tenham amparo legal.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que laboram em regime de trabalho administrativo as empresas poderão compensar o dia de sábado com o acréscimo correspondente de horas durante a semana, observada, sempre, a duração do trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas;

**Parágrafo Segundo** – 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente instrumento, que trabalha na jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo 04 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos desde que:

1. A troca não comprometa a realização do trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acordos em que há comunhão de interesse entre os empregados permutantes;
2. Seja respeitado o intervalo intrajornada de pelo menos 11 (onze) horas entre um plantão e outro
3. Seja 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 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorrerem as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes de 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.

1. Será concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, de alimentação neste dia da troca;
2. Seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis, sete ou oito dias trabalhados;
3. A quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
4. Seja limitada a 4 (quatro) trocas, dentro do respectivo mês.

**Parágrafo Terceiro** – Para os empregados com carga horária semanal indicada no § 2.º, é assegurado apenas a troca de 02 (duas) jornadas mensais;

**Parágrafo Quarto** – O empregado que trabalha em jornada de seis horas diárias poderá trocar o plantão de 12 horas no final de semana.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Admite-se que sejam estabelecidas nas empresas o sistema de compensação de jornada e o “banco de horas”, previsto no § 2.º do Art. 59 da CLT, sendo dispensado o acréscimo de salário e o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, sem impedir que as empresas o façam em período anterior, no período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**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 ano. Caso as “horas a compensar” não sejam zeradas, o saldo de horas a compensar deverá ser pago como hora extra com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do ano seguinte ao ano apurado, observando-se ainda que a hora trabalhada a mais nos domingos e feriados nos casos dos empregados administrativos, deverá ser paga com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

**Parágrafo Segundo** – Serão excluídas do regime de compensação de jornada de trabalho, estabelecido no presente Acordo, os profissionais que trabalham em escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

**Parágrafo Terceiro** – Quando solicitado pelo empregado, o empregador deverá fornecer ao mesmo, extrato individual das horas trabalhadas (dia a dia) pelo regime de compensação, contendo nome completo do empregado, as horas trabalhadas a mais (dia a dia), as horas compensadas, as horas pagas, o saldo de horas a compensar ou a pagar, conforme o caso.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de haver quaisquer divergências ou dúvidas do empregado acerca do quantitativo de horas trabalhadas, compensadas, a compensar ou a pagar, poderá o sindicato laboral requerer, por escrito, mesa de entendimento com a empresa, a qual envidará esforços para mediar o conflito.

**Parágrafo Quinto** – Fica proibida a dobra de plantão, entendendo-se como plantão a jornada de trabalho de 12 horas, com o intervalo de pelo menos uma hora de descanso.

**Parágrafo Sexto** – Admite-se a dobra de plantão somente nos casos de calamidade pública decorrente de enchentes, terremotos ou apagão do sistema elétrico e nos casos de greves de ônibus. Nestes casos, as horas trabalhadas a título de dobra de plantão serão pagas como extras com acréscimos de 50% sobre o valor da hora normal ou de 100% quando a dobra de plantão recaírem em feriado ou no descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Sétimo** – No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema na forma do § 3.º do Art. 59 da CLT, ou seja, quando por iniciativa do empregador:

**1** – O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas;

**2** – O empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado em haveres rescisórios.

É facultado ao empregador a utilização do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho conforme previsto na Portaria 373, de 25/02/2011.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante não sofrerá descontos nos seus salários em virtude de falta ao serviço pelo motivo de realização de exames vestibulares ou do ENEM (no máximo dois) ao ano, desde comunique com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo primeiro** – Para ter a falta abonada, o horário dos exames deve coincidir com o do horário normal de trabalho e o empregado deverá apresentar, até o quinto dia útil subsequente ao da realização da prova, a comprovação de que se submeteu ao exame vestibular ou ENEM.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA PARTICIPAR DE CONCURSOS E SELEÇÕES PÚBLICAS**

O empregado que for se submeter a concurso público ou seleção pública 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.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado deverá apresentar, até o quinto dia útil subsequente ao da prova, o comprovante de participação no certame.

**Parágrafo Segundo** – Limita-se a 50%, em cada setor, o contingente de empregados que poderão faltar, amparado pela presente cláusula e, em caso de solicitações de ausências superiores a 50%, haverá sorteio, por meio transparente

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO**

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários  $\frac{1}{2}$  (meia) hora, antes 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 deverá ser informado ao setor de pessoal e ao superior imediato para as anotações necessárias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TOLERÂNCIA**

As empresas concederão aos seus empregados uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos para registrar a frequência ao trabalho. Ultrapassada esta tolerância, o empregador poderá impedir o ingresso do empregado ao local de trabalho, benefício esse que não poderá exceder 4 (quatro) ocorrências no mês. Excedidas as 4 (quatro) tolerâncias no mês, haverá desconto de todos os atrasos, independentemente do número de atrasos.

**Parágrafo Único** – As empresas que adotam o banco de horas deverão observar as regras ali estabelecidas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE ESCALA/HORÁRIO DE TRABALHO**

No caso de alteração da escala, o empregador compromete-se a assegurar a prioridade para o empregado que já esteja cumprindo a mesma escala de serviços 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 (dez) dias proceder à inserção do obreiro na outra escala.

**Parágrafo Segundo** – Os empregadores se comprometem a informarem através de comunicado os nomes dos empregados que trabalhem em regime de escala com 05 (cinco) 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 pedido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 de trabalho dos empregados e seu comparecimento seja obrigatório, além do pagamento das horas extraordinárias previstas no caput, a empresa fornecerá os vales transportes necessários para locomoção dos mesmos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, com a folga para os plantonistas ou com feriados.

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

**Parágrafo Terceiro** – Prestigiando a necessidade da criança ter assistência materna integral principalmente nos primeiros meses de vida, logo depois do término da licença maternidade, assegure-se o gozo das férias para a empregada que já conta com um período aquisitivo de férias vencido.

Enfatiza-se que o intuito aqui não é forçar o descumprimento da lei, mas adaptar o cumprimento desta a um bem maior que é o da proteção à maternidade e à paternidade estabelecidos pela Constituição Federal (Art. 7.º, XVIII e XIX). Diante desta garantia constitucional, fica convencionado que por meio do consenso entre as partes ficam estabelecidas as seguintes regras:

1. permitir a emissão do aviso de férias (com 30 dias de antecedência) às empregadas em licença-maternidade;
2. permitir a emissão do recibo concedendo as férias no primeiro dia posterior ao término da licença-maternidade, independentemente se este vier a cair em véspera de feriado ou descanso semanal remunerado, tendo em vista que a empregada já se encontra afastada, porquanto não terá qualquer prejuízo;
3. permitir que o exame médico de retorno ao trabalho aconteça no final do gozo de férias, uma vez que não há interrupção das férias quando o empregado adoece durante o gozo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

Desde quando exigido seu uso obrigatório, os empregadores fornecerão, gratuitamente, dois uniformes por ano, para cada trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregadores não poderão descontar ou cobrar qualquer valor, nem efetuar descontos na remuneração do empregado pelo fornecimento do uniforme.

**Parágrafo Segundo** – A perda ou danificação dolosa obrigará a substituição do uniforme com o devido pagamento por conta do empregado.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Inexistindo serviço médico na empresa ou conveniado pela mesma, oferecidos aos empregados, serão aceitos atestados médicos e 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 de entrega do atestado pelo empregado este poderá ser entregue por terceiros.

**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, para que o empregador tenha tempo hábil e providencie sua substituição, evitando-se a dobra do empregado de plantão, salvo quando as condições físicas do empregado não permitirem ou quando os meios de comunicação não estiverem disponíveis.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE PARA REUNIÃO DO DIREÇÃO DO SINDICATO**

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral, em número máximo de 02 (dois), terão direito a participar, uma vez por mês, de reunião de Diretoria, sem prejuízo de sua remuneração, observado o seguinte:

- a) o sindicato laboral deverá remeter para o empregador, com três dias de antecedência, a comunicação de liberação do dirigente sindical;
- b) no prazo de dez dias, após o evento, o dirigente sindical deverá apresentar, no setor de recursos humanos do empregador, em duas vias, uma declaração assinada pelo sindicato laboral, comprovando participação na reunião;
- c) a liberação deve ser, no máximo, de 2 (dois) empregados-dirigente, por empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA CONGRESSOS, SEMINÁRIOS E ASSEMBLEIAS**

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congressos/seminários que se destinem ao aprimoramento profissional e também em assembleias realizadas pelo sindicato laboral, no limite de dois eventos, por semestre, a ser escolhido dentre as três opções (congressos/seminários/assembleias), observados os seguintes critérios:

1. o sindicato laboral deverá encaminhar a relação de participantes, para conhecimento do empregador, com, pelo menos, três dias de antecedência;
2. o afastamento não pode ultrapassar a 4 (quatro) dias, incluindo o descanso semanal remunerado e limita-se a, no mínimo 1 (um) empregado e a, no máximo, 5% dos empregados da respectiva empresa demandada, existentes na data da solicitação;
3. o abono das faltas será condicionado à apresentação de participação no evento, sendo admitidos certificados ou declaração assinada pelo sindicato laboral, no prazo de dez dias após o evento, sob pena de descontos dos dias de afastamentos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO PARA EXERCER MANDATO SINDICAL**

Será garantida a liberação de 03 (três) empregados para o conjunto das empresas abrangidas pelo presente acordo coletivo de trabalho, a fim de exercerem mandato junto ao sindicato laboral, sem prejuízo da remuneração, como se estivessem em efetivo exercício, incluindo salário, adicionais, contribuição previdenciária, depósitos de FGTS e demais benefícios concedidos aos demais empregados, inclusive vale transporte, cesta básica, cesta natalina e vale alimentação.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As empresas descontarão de seus empregados, abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, duas parcelas de R\$ 40,00 (quarenta reais), a título de taxa de negociação coletiva, sendo a primeira parcela na folha de pagamento do mês de novembro de 2023 e a segunda parcela na folha de pagamento do mês de dezembro de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – A taxa de negociação coletiva, aprovada em assembleia geral, destina-se ao custeio de despesas oriundas da campanha salarial e é extensiva a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, salvo quanto aos filiados, os quais serão dispensados do pagamento da taxa, uma vez que já contribuem mensalmente para a manutenção da entidade.

**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** – O empregado que não concordar com o pagamento da taxa de negociação coletiva poderá apresentar oposição, por meio de carta individual, entregue, pessoalmente, em duas vias, na sede do sindicato laboral, na Rua Padre Mororó, 670, Fortaleza – CE, no período de 22 a 28 de setembro de 2023, no horário de 8 às 12 e 13 às 17 horas.

**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 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Será assegurado aos dirigentes do sindicato laboral em no máximo 5 (cinco), o acesso ao local de controle de jornada de trabalho 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 ao empregador.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS**

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 5.º dia útil do mês subseqüente ao desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, além de juros de 2% a.m. O recolhimento deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo sindicato laboral.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FILIAÇÃO AO SINDICATO POR MEIO DE APLICATIVO**

A filiação do empregado ao sindicato laboral poderá ser feita por meio do aplicativo desde que haja concordância expressa do empregado, manifestada no aplicativo e desde que o sindicato laboral valide a filiação, responsabilizando-se pela veracidade da manifestação do empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO E DEMAIS BENEFÍCIOS**

Sem prejuízo do salário, adicionais e demais benefícios ficam permitidas as seguintes ausências ao trabalho:

**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 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

**III** - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada, contados do dia útil seguinte ao da ocorrência do evento;

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

**V** - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez (Art 473, X, da CLT).

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

**VII** - pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares, a empregada poderá, em conformidade com o Art. 392, § 4º, da CLT, durante a gravidez, ausentar-se do trabalho.

**Parágrafo Único** - 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 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DE GRÁVIDAS E LACTANTES**

A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Os empregadores concederão licença remunerada para empregadas vítimas de violência doméstica, que apresentem Boletim de Ocorrência para que tenham condições de se recuperar fisicamente e psicologicamente, bem como tomar as providências que o caso requer. O tempo desta licença será de dois dias para cada evento de violência doméstica sofrido.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DANIFICAÇÃO DE MANTERIAL DE SERVIÇO**

Os empregadores não efetuarão descontos nos salários de seus empregados de quaisquer valores decorrentes de danificação ou extravio de materiais de serviços, salvo quando ficar apurada a responsabilidade do empregado no dano ocasionado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE NAS GREVES DE ÔNIBUS**

Correrá por conta das empregadas 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, ADITAMENTO E RESCISÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser prorrogado, aditado e rescindido, de comum acordo entre as partes, ora pactuantes, obedecendo aos ditames legais e desde que haja aprovação em assembleia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

As controvérsias decorrentes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pelo Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenientes. E por estarem justos e acordados, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Na hipótese de violação de qualquer cláusula, as empresas pagarão multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por cláusula descumprida, reversível ao sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MESA DE ENTENDIMENTO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que

os convenientes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento, visando a composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado por escrito a empresa que, em resposta, envidará esforços para remediar o conflito.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TEMPO DE DURAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

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 às empresas a proposta de acordo coletivo de trabalho do ano seguinte até 15 (quinze) dias antes do fim da vigência do presente instrumento.

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

As empresas remeterão para o sindicato laboral, até duas vezes, por ano, no prazo de até cinco dias, após a solicitação formal, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA DATA-BASE A PARTIR DE 2024**

A partir de do ano de 2024, a data-base dos empregados representados pelo sindicato laboral passará a ser 1º de maio, ficando acertado, entre os convenientes, que no próximo acordo coletivo de trabalho será estabelecido mecanismos de compensação em razão da mudança de data-base.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA EXTENSÃO AO GRUPO ECONÔMICO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os empregados das seguintes empresas pertencentes ao Grupo Hapvida – HAPTECH SOLUÇÕES INTELIGENTES LTDA; HAPVIDA ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA; HOSPITAL ANTONIO PRUDENTE LTDA; HAPVIDA – PARTICIPAÇÕES E INVESTIMENTOS S/A; ULTRA SOM SERVIÇOS MEDICOS LTDA; HAPVIDA CALLCENTRR E TECNOLOGIA LTDA e MAIDA INFOWAY.

}

**MARTA BRANDAO DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA**

**ELIANA MARIA VIEIRA  
DIRETOR  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**IGOR MACEDO FACO  
DIRETOR  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - PROCURAÇÃO HAPVIDA

[Anexo \(PDF\)](#)

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