

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001655/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/12/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR071721/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.281034/2025-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/11/2025

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 Procurador, Sr(a). JOAO VIANEY NOGUEIRA MARTINS e por seu Presidente, Sr(a). JOSE QUINTINO NETO;

E

HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A., CNPJ n. 63.554.067/0001-98, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). ELIANA MARIA VIEIRA e por seu Vice - Presidente, 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 maio de 2025 a 30 de abril de 2027 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), abrange a(s) categoria(s) **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 cobaltoterapia, 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.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS TÉCNICOS DE ENFERMAGEM E DOS AUXILIARES DE ENFERMAGEM 2025/**

##### **I) PISO SALARIAL DOS TECNICO ENFERMAGEM 180 HORAS**

Data	Sal Base	Insalubridade	Abono	Rem. Global	REAJUSTES
01/10/2025	R\$1.830,08	R\$ 303,60		R\$2.133,68	
01/01/2026	R\$1.921,59	R\$ 326,20		R\$2.247,79	5%
01/05/2026	R\$2.017,67	R\$ 326,20		R\$2.343,87	5%
01/09/2026	R\$2.179,00	R\$ 326,20		R\$2.505,20	8%

01/11/2026 e 12/2026 (abono R\$ 75,00)	R\$2.179,00	R\$ 326,20	R\$75,00	R\$2.580,20	3,44%
01/01/2027	R\$2.254,00	R\$ 326,20		R\$2.580,20	0,00%

## II) PISO SALARIAL DOS TECNICO ENFERMAGEM 220 HORAS

Data	Sal Base	Insalubridade	Abono	Rem. Global	REAJUSTES
01/10/2025	R\$2.236,76	R\$ 303,60		R\$2.540,36	
01/01/2026	R\$2.348,61	R\$ 326,20		R\$2.674,81	5%
01/05/2026	R\$2.466,04	R\$ 326,20		R\$2.792,24	5%
01/09/2026	R\$2.663,22	R\$ 326,20		R\$2.989,42	8%
01/11/2026 e 12/2026 (abono R\$ 91,67)			R\$ 91,67	R\$3.081,09	3,44%
01/01/2027	R\$2.754,89	R\$ 326,20		R\$3.081,09	0,00%

## III) PISO SALARIAL DOS AUXILIARES DE ENFERMAGEM EM 2025

A partir de outubro de 2025, o salário base dos AUXILIARES DE ENFERMAGEM passará a ser de R\$ 1.717,35 para os Auxiliares de Enfermagem com carga horária de 180 horas mensais e de R\$ 2.098,98 para os Auxiliares de Enfermagem com carga horária de 220 horas mensais.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - ABONO SALARIAL PARA AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM EM 2027

A título de compensação pelo escalonamento alongado (até novembro de 2026), as empresas pagarão abono salarial aos técnicos de enfermagem no valor de R\$ 550,00, sendo R\$ 450,00, em janeiro de 2027 e R\$ 100,00 em abril de 2027, assim como pagarão abono salarial no valor de R\$ 400,00, em janeiro de 2027, aos auxiliares de enfermagem. Os auxiliares e técnicos de enfermagem admitidos e demitidos entre maio de 2026 e abril de 2027 receberão o abono salarial proporcional à data do evento (admissão ou demissão).

### CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS DOS DEMAIS EMPREGADOS EM 2025

A partir de 1º de outubro de 2025, ficam assegurados pisos salariais para os empregados que exerçam ou venham a exercer as seguintes funções:

- Auxiliar de Serviços Gerais: R\$ 1.538,00

- **Maqueiro, Porteiro, Repcionista e Agente de Serviços de Saúde:** R\$ 1.553,00

**Parágrafo Primeiro** – Considerando que as empresas devem implantar, na folha de pagamento de outubro de 2025, os valores dos pisos salariais especificados no *caput*, fica acordado que os valores retroativos, serão quitados em parcela única, na folha de pagamento de novembro de 2025.

**Parágrafo Segundo** – Fica estabelecido que os pisos salariais, especificados no *caput*, contemplam, igualmente, tanto as jornadas mensais de 220 horas quanto às jornadas de 180 horas, em razão da natureza do regime de plantão hospitalar ou administrativo.

## CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL EM 2025

Os empregados que não percebem piso salarial terão reajuste de 5,32%, em maio de 2025, incidente sobre o salário de abril de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando que as Empresas reajustaram em 5,32%, no mês de setembro de 2025, o salário dos empregados que não tem piso salarial, fica estabelecido que o retroativo do reajuste de 5,32% será pago sob a forma de abono salarial, abrangendo o período de maio a agosto de 2025, totalizando 21,28%.

**Parágrafo Segundo** - O abono salarial de que trata o parágrafo anterior será pago em duas parcelas, iguais e sucessivas, nas folhas de pagamento de novembro e de dezembro de 2025.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado admitido entre 1º de maio de 2025 e a data de registro do presente instrumento coletivo terá o salário reajustado pelo mesmo índice aplicado aos demais empregados de igual função.

**Parágrafo Quarto** - Considerando que as Empresas reajustaram os salários em 3,23%, em julho de 2024, quitando os retroativos referentes ao mês de maio e junho de 2024, somente para os empregados ativos, as empresas pagarão, no prazo de 90 dias, após o registro do ACT, as verbas rescisórias complementares dos empregados que foram demitidos entre 1º de maio de 2024 e até o dia anterior ao do registro do ACT. Caberá às empresas fazerem o contato com os empregados para fins de homologação da rescisão complementar no sindicato laboral. As empresas fornecerão a lista dos empregados que foram demitidos no período acima, informando nome completo, telefone, função e data de demissão, a fim de que o sindicato também possa fazer a divulgação.

## CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTES DE PISO SALARIAL, DEMAIS SALÁRIOS E BENEFÍCIOS EM 2026

I) **Pisos salariais de Auxiliar de Serviços Gerais, Maqueiro, Porteiro, Repcionista e Agente de Serviços de Saúde** serão reajustados, em maio de 2026, pelo mesmo índice de reajuste aplicado ao salário mínimo (em janeiro de 2026), devendo incidir este reajuste sobre o valor do piso salarial vigente em abril de 2026, ficando pactuado que será acrescido à primeira faixa de piso salarial o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) e à segunda faixa de pisos salariais o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir da folha de pagamento de maio de 2026.

II) **Pisos salariais de auxiliares de enfermagem:** em maio de 2026, o piso salarial dos auxiliares de enfermagem será reajustado pelo INPC, acumulado entre maio de 2025 e abril de 2026, devendo incidir este reajuste sobre o valor do piso salarial de abril de 2026.

III) **Demais salários:** em maio de 2026, será aplicado, sobre os salários vigentes em abril de 2026, reajuste salarial pelo INPC, acumulado entre maio de 2025 e abril de 2026.

IV) **Auxílio Creche/Babá, Vale-Refeição e Vale-Alimentação:** estes benefícios serão reajustados, em maio de 2026, pelo INPC, acumulado entre maio de 2025 e abril de 2026.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

## CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

O empregador que, após o dia 1º de maio de 2024 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. São compensáveis todos os aumentos ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios concedidos a igual título e competência, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, transferência e equiparação salarial.

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

### **CLÁUSULA NONA - 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 acrescem ou onerem a referida remuneração do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DO PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar o salário até o 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 DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As empresas integrantes da categoria econômica anteciparão o pagamento da metade do décimo terceiro salário de 2025 junto com o pagamento da folha do mês de outubro de 2025 para os empregados admitidos até 14 de setembro de 2025.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 10.000,00 (dez 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\$ 2.000,00 (dois mil reais), 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 TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

O empregador deverá pagar, mensalmente, às empregadas e empregados que 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\$ 190,29 (cento e noventa reais e vinte e nove centavos), por filho, para despesas com creches, colégios ou entidade congêneres, da livre escolha do(a) empregado(a), mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

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

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

**Parágrafo Terceiro** – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio- creche, retroativas ao mês de maio de 2025, serão pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do registro do presente instrumento coletivo, sob a rubrica DIF AUX CRECHE ACT 2025.

**Parágrafo Quarto** – 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.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 190,29 (cento e noventa reais e vinte e nove centavos), 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 1º de maio de 2025 e as diferenças monetárias serão pagas de uma única vez na folha de pagamento do mês seguinte ao do registro do presente instrumento coletivo, sob a rubrica DIF AUX BABÁ ACT 2025.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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:

- a) recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, horário e local da homologação ou, 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;
- c) 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 respectiva lista de empregados contribuintes:

- 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** – 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\$ 40,00 (quarenta 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 OITAVA - 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 obrigado 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VALE-ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados vale-alimentação no valor de R\$ 105,00, por mês, a partir de maio de 2025, ficando acordado que, a partir de novembro de 2025, a cesta de gêneros alimentícios será substituída integralmente pelo vale- alimentação.

**Parágrafo Único** – Considerando que as empresas já reajustaram o vale-alimentação, a partir de setembro de 2025, fica acertado que as diferenças retroativas do vale- alimentação, do período de maio a agosto de 2025, serão pagas de uma única vez, no prazo de 30 dias após o registro do presente acordo coletivo.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados vale-refeição, no valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Único** – Considerando que as empresas já reajustaram o vale-refeição, a partir de setembro de 2025, fica acertado que as diferenças retroativas do vale-refeição, do período de maio a agosto de 2025, serão pagas de uma única vez, no prazo de 30 dias após o registro do presente acordo coletivo.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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. O horário de folga para repouso e/ou alimentação deve constar no cartão de ponto, planilha ou outra forma de controle de presença eletrônico.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) em casos de troca de plantões, as jornadas definidas na cláusula específica de troca de plantão;
- d) 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 SÉTIMA - 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 4 (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 acertos em que a há comumhão 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 ocorreram 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 5 (cinco) trocas, dentro do respectivo mês.

**Parágrafo Terceiro** – Para os empregados com carga horária semanal indicada no §2º, é assegurado apenas a troca de 04 (quatro) 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 OITAVA - 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 § 2º 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 mês seguinte ao trimestre 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 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 recair 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 § 3º 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 NONA - 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 que 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários ½ (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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 informar 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 escala 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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. 7º, XVIII e XIX). Diante desta garantia constitucional, fica convencionado que por meio do consenso entre as partes ficam estabelecidas as seguintes regras:

- a) permitir a emissão do aviso de férias (com 30 dias de antecedência) às empregadas em licença-maternidade;
- b) 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;
- c) 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 do efetivo atendimento.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

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

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral, em número máximo de 2 (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 QUADRAGÉSIMA - 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:

- a) O sindicato laboral deverá encaminhar a relação de participantes, para conhecimento do empregador, com, pelo menos, três dias de antecedência;
- b) 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;
- c) 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 afastamento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO PARA EXERCER MANDATO SINDICAL

Será garantida a liberação de 3 (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 em efetivo exercício estivessem 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As empresas descontarão de seus empregados, abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, a título de Taxa de Negociação Coletiva (TNC), o valor equivalente a 3%, calculado sobre o salário base do empregado, limitada a R\$ 70,00 (setenta reais), cada parcela. O desconto da TNC incidirá nas folhas de pagamento de janeiro de 2026, maio de 2026 e janeiro de 2027.

**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 ficam dispensados do pagamento da TNC, uma vez que já contribuem mensalmente para a manutenção da entidade.

**Parágrafo Segundo** – O valor da TNC será repassado ao sindicato laboral até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto por meio de depósito em conta bancária de titularidade do sindicato laboral.

**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, no período de 01 a 10 de dezembro de 2025, no horário das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, nos seguintes endereços: Sede Central, em Fortaleza, na Rua Padre Mororó, 670, Centro; Subsede de Baturité, na Rua Senador João Cordeiro, n. 1390, Centro; Subsede de Iguatu, na Rua Professor João Coelho, 88, Altos, Centro; Subsede de Juazeiro do Norte, na Rua José Andrade de Lavor, n. 2217, Triângulo; Subsede de Sobral, na Rua Coronel José Inácio, 297, Centro.

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

**Parágrafo Quinto** – O sindicato laboral assumirá, sob as penas da Lei, exclusiva e integralmente a responsabilidade pelo sigilo das informações fornecidas pelas

empresas quanto aos empregados, assim como assumirá 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 5º dia útil do mês subsequente 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 QUINTA - 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 SEXTA -- 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 Primeiro** - 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, autista ou inválidos de qualquer idade, a atendimento médico limitado a dispensa a 01 (uma) jornada diária da carga horária do empregado por mês, desde que haja comprovação do atestado médico/declaração e apresentado a empresa dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado e desde que o atendimento médico conflite com o expediente do funcionário.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do (a) empregado (a) sem prejuízo da remuneração, poderá ocorrer em até 5 (cinco) dias contínuos observado a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação médica de internamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL 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 QUINQUAGÉSIMA - 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.

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

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os convenentes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento, visando a composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado por escrito à empresa que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas remeterão para o sindicato laboral, uma vez por ano, durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, a relação dos empregados pertencentes à categoria representada pelo sindicato laboral, contendo nome completo, lotação, data de e função, nos termos do PN 111, do TST.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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; HAPVIDA ASSISTÊNCIA MÉDICA S/A; HOSPITAL ANTONIO PRUDENTE LTDA; FUNDAÇÃO ANA LIMA; HAPVIDA – PARTICIPAÇÕES E INVESTIMENTOS S/A; ULTRA SOM SERVIÇOS MEDICOS LTDA; HAPVIDA CALLCENTER E TECNOLOGIA LTDA.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 convenientes. E por estarem justos e acordados, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

{}

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

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

**ELIANA MARIA VIEIRA  
VICE - PRESIDENTE  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**IGOR MACEDO FACO  
VICE - PRESIDENTE  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO II - PROCURAÇÃO - HAPVIDA**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO III - PROCURAÇÃO - SINDICATO**[Anexo \(PDF\)](#)

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

