

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000661/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036998/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.189655/2022-98
DATA DO PROTOCOLO: 22/07/2022

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 ;

E

HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A., CNPJ n. 63.554.067/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais de empregados em hospitais e casas de saúde, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contratos de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam enfermeiros, auxiliares técnicos de serviço paramédicos, tais como, técnico de laboratório clínico, operador de Raio X, de radioterapia, de cobaltoterapia, de 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, com abrangência territorial em CE.**

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

A partir de 01 de julho de 2022, ficam assegurados pisos salariais para os empregados que exercem ou venham a exercer as seguintes funções:

Auxiliar de Serviços Gerais: **R\$ 1.247,60**

Maqueiro, Porteiro, Recepcionista e Agente de Serviços de Saúde: **R\$ 1.275,48**

Auxiliar de Enfermagem: **R\$ 1.317,29**

Auxiliar de Laboratório: **R\$ 1.341,68**

Técnico de Enfermagem: **R\$ 1.419,52**

Técnico de Laboratório: **R\$ 1.494,11**

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que os pisos salariais 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.

Parágrafo segundo: As diferenças salariais decorrentes do reajustes dos pisos salariais constantes do *caput* da presente cláusula serão retroativas a janeiro de 2022, e serão quitadas, em conformidade com as condições estipuladas na cláusula 4ª, do presente instrumento coletivo.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial dar-se-á da seguinte forma:

1. Salários até R\$ 1.356,31 (em 31/12/2021) terão reajuste de 10,16%, a partir de janeiro de 2022, a incidir sobre os salários de dezembro de 2021. A implantação do reajuste de 10,16% para os que estão nesta faixa salarial (até R\$ 1.356,31) dar-se-á na folha de julho de 2022. De janeiro a junho de 2022, os valores retroativos de 10,16% serão pagos sob a forma de abono salarial, em parcela única na folha de pagamento de julho de 2022.
2. Salários acima de R\$ 1.356,31 (em 31/12/2021) terão reajuste de 10,16%, a partir de novembro de 2022, a incidir sobre os salários de dezembro de 2021. De janeiro a junho de 2022 os empregados terão direito ao abono salarial de 6,00%, ao mês, a incidir sobre os salário praticados em dezembro de 2021 e será quitado na folha de pagamento de julho de 2022. De julho a setembro de 2022, os empregados terão direito a abono salarial de 6,00%, ao mês, a incidir sobre os salário praticados em dezembro de 2021 e será quitado na folha de pagamento de outubro de 2022. Em outubro de 2022, o abono salarial será de 10,16% sobre os salários praticados em dezembro de 2021 e será quitado na folha de pagamento de novembro de 2022.

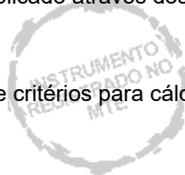
Parágrafo único – Na aplicação dos reajustes e dos abonos salariais serão considerados os empregados contratados em 2022, respeitada a proporcionalidade para aplicação dos valores retroativos.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

O empregador que, após o dia 1º de janeiro de 2022, e até a data da assinatura deste ACT tiver reajustado o salário de seus empregados no percentual acima do estabelecido no presente ACT, não poderá retroceder no aumento ofertado, salvo se este 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 do pagamento de suas remunerações, com identificação da empresa, no qual constem os salários percebidos, os adicionais, inclusive de horas extras, e os descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a referida remuneração do empregado, inclusive os depósitos do FGTS.

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. Considera-se o dia de sábado como dia útil.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas integrantes da categoria econômica anteciparão o pagamento da metade do décimo terceiro salário de 2022, junto com o pagamento da folha do mês de outubro de 2022, para os empregados admitidos até 14 de setembro de 2022.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados que percebam salário base até R\$ 1.634,00 (um mil, seiscentos e trinta e quatro reais) 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) pacotede biscoito cream cracker 400g 01 (um) pacote de café a vácuo 250g

01 (uma) unidade de flocos de milho 500gr01 (um) pacote de leite pó integral 200gr 01 (uma) unidade de óleo soja 900ml

Parágrafo primeiro - A partir de **novembro/2022**, as empresas concederão cesta básica aos seus empregados que percebam salário base até **R\$ 1.800,00**.

Parágrafo segundo - 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 terceiro - O empregado que faltar ao trabalho não fará jus à cesta básica prevista nesta cláusula no mês seguinte ao da ausência ao trabalho. Para tanto, ser-lhe-á concedida meia cesta básica, com desconto de R\$ 1,50 (hum real e cinquenta centavos).

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

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

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, farão jus os beneficiários do empregado falecido 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 do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, a partir de janeiro de 2022, às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância R\$ 166,00 (cento e sessenta e seis reais), por filho, para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

Parágrafo primeiro - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (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 do recebimento da solicitação e da certidão.

Parágrafo terceiro – As diferenças monetárias decorrentes do reajuste do auxílio-creche, será implantado na folha de julho de 2022, mês em que também será quitado o retroativo, de janeiro a junho de 2022, em parcela única, sob a rubrica DIF AUX CRECHE ACT 2022.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO BABÁ

As empresas pagarão, mediante solicitação formal, a partir de janeiro de 2022, 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\$166,00 (cento e sessenta e seis reais), por filho. Este benefício será computado como ajuda de custo, no rol do art. 457, §2 da CLT, e não terá reflexos sobre salário e demais direitos advindos do contrato de trabalho.

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

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

Parágrafo terceiro - O auxílio babá será concedido 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 do recebimento da solicitação e da certidão.

Parágrafo quarto - O auxílio babá será retroativo a 1º de janeiro de 2022, e as diferenças monetárias serão pagas de uma única vez na folha de pagamento de julho de 2022, sob a rubrica **DIF AUX BABÁ ACT 2022**.

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 seu tempo de serviço, a função desempenhada, seu último salário e que sua dispensa foi imotivada, ficando o empregador isento desta obrigação nos casos de demissão por justa causa e a pedido.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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.

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, hora e local da homologação; 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 útil;
3. em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

Parágrafo primeiro – A empresa deverá quitar as verbas rescisórias no prazo de 10 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 o comprovante de recolhimento da(s):

1. taxa de negociação coletiva, fixado 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.

A lista de empregados contribuintes deve acompanhar os comprovantes de recolhimento.

Parágrafo terceiro – As empresas descontarão dos 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. Todavia, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa ou a pedido da própria gestante, desde que esse seja homologado diretamente pelo Sindicato Convenente.

Parágrafo único – A empregada, em casos excepcionais e, atendendo aos seus interesses, poderá renunciar à estabilidade de que trata o caput desta cláusula, por meio de carta de próprio punho, cabendo ao sindicato laboral endossar a renúncia.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA 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 empregado e 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 – O empregado deverá comunicar ao empregador com até 24 meses de antecedência a data prevista para sua aposentadoria, sob pena de não fazer jus a referida indenização. 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. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, aos Dirigentes Sindicais efetivos e suplentes eleitos pelos trabalhadores para o sindicato laboral, devendo o sindicato laboral enviar para empresa empregadora a relação dos empregados eleitos para a direção do sindicato.

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 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, no valor de R\$ 14,50, por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único – O valor do vale-alimentação/refeição será retroativo a maio de 2022, e valor do retroativo será quitado até 01 de setembro de 2022, por meio de crédito diretamente no cartão *lfood* de cada empregado

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO NO DIA DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E NOS FERIADOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANTONISTAS DIURNOSE NOTURNOS DE 12 HORAS

Os plantonistas diurnos e noturnos de 12 horas terão direito a 1 (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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

1. para o horário diurno ou noturno, fica facultada a jornada de trabalho de 12X36, ou seja, 12 (doze horas) de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso; em cada jornada de trabalho de 12 (doze) horas, deverá existir período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora, para repouso e/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 no sétimo dia subsequente à jornada de seis horas, em escala de revezamento, pactuando as partes que um DSR, quando não cumprido dentro dos 7 dias, deverá ser cumprido no primeiro dia após o sétimo dia trabalhado;
3. em casos de troca de plantão, 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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

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

Parágrafo único - Os empregados não sofrerão descontos nos seus salários desde que as provas colidam com seu horário normal de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários de 1/2 (meia) hora, antes e ao final da jornada de trabalho, ficando a critério destas a escolha do período e momento, até completar 06 (seis) meses após o parto.

Parágrafo único - A empregada poderá optar por 01 (um) período de 1 (uma) hora antes ou ao final da jornada. No caso de gêmeos o período é dobrado. O período escolhido deverá ser informado ao setor de pessoal e ao superior imediato para as anotações necessárias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 dias de atraso.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE ESCALA/HORÁRIO DE TRABALHO

No caso de alteração de escala, o empregador compromete-se a assegurar a prioridade para o empregado que já esteja cumprindo a mesma escala de serviço há 18 (dezoito) meses ininterruptos.

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

Parágrafo segundo - Os empregadores se comprometem a informarem através de comunicado os nomes dos empregados que trabalhem em regime de escala com 05 (dias) de antecedência, a jornada que vigorará no mês seguinte.

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

Parágrafo quarto - Fica facultado ao sindicato laboral solicitar as escalas de trabalho das unidades hospitalares que empreguem mais de dez empregados, devendo as empresas atenderem ao pedido, em cinco dias úteis, limitadas aos últimos seis meses anteriores ao mês do pedido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FREQUÊNCIA ÀS REUNIÕES E CURSOS

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

Parágrafo único - Caso as reuniões ocorram fora do horário do trabalho do empregado e seu comparecimento seja obrigatório, além do pagamento das horas extraordinárias previstas no caput, a empresa fornecerá os vales transporte necessários para locomoção dos mesmos.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 02(dois) 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, assegura-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 a proteção à maternidade e à paternidade estabelecidos pela Constituição Federal (art. 7 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 do descanso semanal remunerado, tendo em vista que a empregada já encontra-se afastada, porquanto não terá qualquer prejuízo;
3. permitir que o exame médico de retorno ao trabalho aconteça ao final do gozo de férias, uma vez que não há interrupção das férias quando o empregado adoecer durante o gozo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Inexistindo serviço médico na empresa ou conveniado pela mesma, oferecidos aos empregados, serão aceitos atestados médicos e odontológicos concedidos por médicos e dentistas do SUS e dos planos de saúde dos empregados, no prazo de três dias úteis, salvo se houver norma interna na empresa que estabeleça outra data.

Parágrafo primeiro – Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos ou odontológicos devendo, os mesmos serem validados pelo serviço médico da empresa.

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

Parágrafo terceiro – Na impossibilidade da entrega do atestado pelo empregado, este poderá ser entregue por terceiro.

Parágrafo quarto – Caso o afastamento médico seja superior a um dia, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO

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

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADE SINDICAL.

Membros da Diretoria do Sindicato Laboral, em número máximo de 2 (dois), sendo um diretor por empresa, uma vez ao mês, terão direito a participar de reunião de diretoria sem prejuízo de sua remuneração. Os diretores terão direito à liberação do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração quando forem oficialmente convocados a participar de reuniões dos Conselhos ou Fóruns Estadual ou Municipal de Saúde, em dias e horários coincidentes com os de trabalho, mediante as seguintes condições:

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

Parágrafo primeiro – Fica assegurado que o empregador liberará, sem prejuízo da remuneração e demais benefícios, até 5% dos empregados associados ao sindicato laboral, para participação de assembleia convocada pelo sindicato laboral, em número de duas vezes por semestre, mediante requerimento, por escrito, por parte do sindicato laboral, dirigido ao empregador, com antecedência de 48 horas.

Parágrafo segundo – O empregado deverá comprovar, por meio de declaração da entidade sindical laboral, em 48 horas, o comparecimento à assembleia

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO PARA EXERCER MANDADO SINDICAL

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

Parágrafo primeiro – Os dirigentes sindicais liberados não serão obrigados a registrar frequência e não farão jus à Participação nos Lucros e Resultados.

Parágrafo segundo – Para efeito de concessão do vale-transporte e do vale-alimentação será considerada a jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Parágrafo terceiro - Cabe ao sindicato laboral indicar o nome dos diretores que serão liberados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As empresas descontarão de seus empregados, abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, duas parcelas de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a título de taxa de negociação coletiva, sendo a primeira parcela na folha de pagamento do mês de outubro de 2022, e a segunda parcela na folha de pagamento do mês novembro de 2022.

Parágrafo primeiro – A taxa de negociação coletiva, aprovada em assembleia, destina-se ao custeio das despesas oriundas da campanha salarial e é extensiva a todos os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, salvo quanto aos filiados, os quais serão dispensados do pagamento desta 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 pelo sindicato laboral ou 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, no período de 01 a 08 de setembro de 2022, no horário das 8 às 12 e das 13 às 16 horas, na sede do sindicato em Fortaleza (Rua Padre Mororó, n. 670, Centro, Fortaleza/CE) e na Subsede de Juazeiro do Norte (Rua Todos os Santos, n. 114, Centro, Juazeiro do Norte/CE).

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 qualquer responsabilidade, inclusive perante procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (quinto) dia útil do mês seguinte ao do desconto, sob pena de pagamento de multa de 10% sobre o montante devido, além de juros de 2% a.m. O recolhimento deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo sindicato laboral.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FILIAÇÃO AO SINDICATO POR MEIO DE APLICATIVO

A filiação do empregado ao sindicato laboral poderá ser feita por meio de 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 TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO E DEMAIS BENEFÍCIOS

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

1. Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
2. Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
3. Por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
4. Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
5. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
6. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c", do Art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
7. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
8. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
9. Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
10. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
11. Até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

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

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

Parágrafo terceiro - Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do(a) empregado(a) sem prejuízo da remuneração, poderá ocorrer em até 02 (dois) dias contínuos observada a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação médica de internamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AFASTAMENTO DE GRÁVIDAS E LACTANTES

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

Parágrafo único - O período de lactação será considerado desde o nascimento até os 06 meses de idade do bebê, período reconhecido como de aleitamento materno exclusivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 requerer. O tempo desta licença será de dois dias para cada evento de violência doméstica sofrido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL DE SERVIÇO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE NAS GREVES DE ÔNIBUS

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

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

Parágrafo segundo - Fica facultada aos empregados que possuem transportes próprios a utilização para fins de realizar o percurso, desde que seja solicitado pela empresa por escrito e com ressarcimento dos custos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Admite-se que sejam estabelecidos nas empresas o sistema de compensação de jornada e o “banco de horas”, previstos no § 2º do Art. 59 da CLT, sendo dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, 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 mês seguinte ao do ano apurado, observando-se, ainda, que a hora trabalhada a mais nos domingos e feriados no caso dos empregados administrativos, deverá ser paga com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

Parágrafo segundo - Serão excluídos do regime de compensação de jornada de trabalho, estabelecido no presente Acordo, os profissionais que trabalham escala de plantão de 12 horas de trabalho por 36 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 deverá envidar esforços para mediar o conflito no prazo de cinco dias.

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 para descanso.

Parágrafo sexto - Admite-se a dobra de plantão somente nos casos de calamidade pública decorrente de enchentes, terremotos ou apagão no 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 acréscimo de 50% sobre a 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 Parágrafo 3º do art. 59 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 acrescido do adicional legal.
2. O empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado nos haveres rescisórios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DO PONTO

É facultado ao empregador a utilização de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho conforme previsto na Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011.

Parágrafo único – As Empresas e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Saúde do Estado do Ceará atendendo ao que determina o artigo 2º da portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego firmam nesta cláusula o acordo coletivo de trabalho o qual não admite as possibilidades indicadas no artigo 3º desta mesma portaria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 a aprovação em assembleia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Na hipótese de violação de qualquer cláusula, as empresas pagarão multa de 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), por cláusula descumprida, reversível ao sindicato laboral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado escrito a empresa que, em resposta, envidará esforços para remediar o conflito, em até 72 horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - TROCA DE PLANTÕES

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

1. a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, postotratar-se de acertosem que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;
2. seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;
3. seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vintee quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.

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

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

1. seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da 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 parágrafo segundo, 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 do final de semana por duas jornadas de seis horas durante a semana.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas remeterão para o sindicato laboral, até o dia 30 de novembro de 2022, a relação dos empregados pertencentes à categoria representada pelo sindicato laboral, contendo nome completo, lotação e função, nos termos do PN 111, do TST.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ASSISTENCIA MEDICA LTDA; HOSPITAL ANTONIO PRUDENTE LTDA; HAPVIDA - PARTICIPACOES E INVESTIMENTOS S/A; ULTRA SOM SERVICOS MEDICOS LTDA; HAPVIDA CALLCENTER E TECNOLOGIA LTDA e MAIDA INFOWAY.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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

**MESSIAS CARLOS DE SOUZA
SECRETÁRIO GERAL
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE NO EST CEARA**

**JOAO EDUARDO FARIAS DA SILVA
PROCURADOR
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>.