

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001135/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052063/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.232335/2024-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/10/2024

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

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

E

DAVITA BRASIL PARTICIPACOES E SERVICOS DE NEFROLOGIA LTDA., CNPJ n. 23.097.104/0033-49, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). FLAVIA DE OLIVEIRA MOREIRA DA FONSECA;

DAVITA UTR SERVICOS DE NEFROLOGIA LTDA, CNPJ n. 03.254.428/0001-59, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). DANIEL ESTRELA GOMES;

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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, profissionais de empregados em hospitais e casas de saúde, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contratos de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam enfermeiros, auxiliares técnicos de serviço paramédicos, tais como, técnico de laboratório clínico, operador de raio-X, de radioterapia, de cobaltoterapia, de eletroencefalografia, de eletrocardiografia, de hemoterapia, atendentes, auxiliares de serviços médicos, burocratas, massagistas, duchastes, pedicuros, e empregados Em hospitais, clínicas e casas de saúde, diferenciada,, com abrangência territorial em CE.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

A partir de 1º de janeiro de 2024, a **DAVITA** observará o seguinte piso salarial para os empregados dos setores administrativos:

<b>CARGO</b>	<b>PISO SALARIAL</b>
Recepcionista	R\$ 1.595,00 (um mil quinhentos e noventa e cinco reais)
Almoxarife	R\$ 1.875,10 (um mil oitocentos e setenta e cinco reais e dez centavos)

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os valores referentes aos retroativos entre a data-base e a data de registro deste Acordo Coletivo serão quitados na folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura do presente instrumento, em forma de abono indenizatório.

#### CLÁUSULA QUARTA - DO PISO SALARIAL DOS TÉCNICOS DE ENFERMAGEM

**CONSIDERANDO** que, nos termos do Art. 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal e do Art. 513, alíneas “a” e “b”, da CLT, o **SINDICATO** detém a representatividade dos **EMPREGADOS** da **DAVITA**, tendo a prerrogativa de representá-los na celebração de Acordo Coletivo de Trabalho e seus Aditivos que enderecem os interesses da categoria;

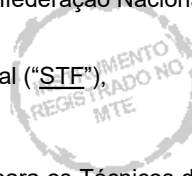
**CONSIDERANDO** que, a Constituição Federal, em seu Art. 7º, inciso XXVI, promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, assim como, que a Consolidação das Leis do Trabalho reconhece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei;

**CONSIDERANDO** que a Lei n. 14.434/2022 alterou a Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986, para instituir o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira (“**PISO DA ENFERMAGEM**”);

**CONSIDERANDO** que o **PISO DA ENFERMAGEM**, se encontra *sub judice* em Ação

Direta de Inconstitucionalidade – ADI 7222, número único 012488798.2022.1.00.0000 (“**ADI 7222**”), com pedido de medida cautelar, proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços -

CNSaúde, perante o Supremo Tribunal Federal (“**STF**”).



As **PARTES** acordam que os pisos salariais para os Técnicos de Enfermagem, a partir de 01º de janeiro de 2024, serão os seguintes:

1) De 1º de janeiro de 2024 a 30 de junho de 2024, a remuneração global dos empregados abrangidos por esta cláusula, terá o acréscimo em valor que corresponderá ao valor da diferença entre a remuneração global (soma do salário base com o valor pago a título de adicional de insalubridade, gratificação de titulação, adicional de título e anuênio) e o valor de R\$ 2.182,00 (dois mil cento e oitenta e dois reais).

As diferenças monetárias, geradas entre 1º de janeiro de 2024 a 30 de junho de 2024, serão quitadas sob a forma de **abono indenizatório**, em parcela única, até o quinto dia útil do mês de setembro de 2024.

2) De 1º de julho de 2024 a 31 de dezembro de 2024, a remuneração global dos empregados abrangidos por esta cláusula, terá o acréscimo em valor que corresponderá ao valor da diferença entre a remuneração global (soma do salário base com o valor pago a título de adicional de insalubridade, gratificação de titulação, adicional de título e anuênio) e o valor de R\$ 2.582,00 (dois mil quinhentos e oitenta e dois reais).

As diferenças monetárias, geradas entre 01º de julho de 2024 a 31 de dezembro de 2024, serão quitadas sob a forma de **abono indenizatório**, em parcela única, até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2025.

3) De 1º de janeiro de 2025 a 31 de julho de 2025, a remuneração global dos empregados abrangidos por esta cláusula, terá o acréscimo em valor que corresponderá ao valor da diferença entre a remuneração global (soma do salário base com o valor pago a título de adicional de insalubridade, gratificação de titulação, adicional de título e anuênio) e o valor de R\$ 2.982,00 (dois mil novecentos e oitenta e dois reais).

4) A partir de 1º de agosto de 2025, a remuneração global, ou seja, soma do salário base com o valor pago a título de adicional de insalubridade, gratificação de titulação, adicional de título e anuênio, será equivalente ao valor estabelecido como piso nacional salarial na Lei n. 14.434/2022 que será de R\$

3.325,00 (três mil trezentos e vinte e cinco reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores do piso e do seu escalonamento para os profissionais Técnicos de Enfermagem tomam por base jornada de trabalho de 220 horas mensais, 44 horas semanais ou a jornada de 12 x 36 horas com, no mínimo, 15 plantões por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para fins de aplicação dos pisos salariais previstos na Lei nº 14.434/2022, as **PARTES** acordam e estabelecem que os valores dispostos no *caput* desta cláusula equivalem ao valor total da remuneração global que será composta por: salário base, adicional de insalubridade, gratificação de titulação, adicional de título e anuênio. As **PARTES** concordam que esta composição equivale à remuneração global dos profissionais abrangidos e estão sujeitas a revisões periódicas na forma de recomposições e reajustes normativos, necessidades operacionais e políticas internas da **EMPRESA**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As partes estabelecem que os pisos acima já contemplam eventuais reajustes salariais que serão firmados ou foram firmados em Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis para o período de vigência deste ACORDO.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Serão compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período revisando, excluindo-se das compensações os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título, por acordo coletivo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As **PARTES** expressamente reconhecem que a importância acima discriminada paga como abono indenizatório poderá ser plenamente compensada por valores que venham a ser eventualmente apurados, em especial pela via judicial, sobre o piso salarial nacional instituído pela Lei 14.434, de 04 de agosto de 2022.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os contracheques dos Técnicos de Enfermagem terão uma rubrica específica para pagamento dos valores descritos nos itens “1” e “2” do *caput* desta cláusula que será denominada como “ABONO INDENIZATÓRIO” e terá natureza indenizatória para todos os efeitos legais. E para as diferenças remuneratórias descritas nos itens “3” e “4” do *caput* desta cláusula que será denominada como “COMPLEMENTO ADI 7.222”, esta revertida de natureza salarial para todos os efeitos legais.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Respeitando os pisos salariais estabelecidos neste acordo coletivo, os salários dos empregados serão reajustados, a partir de 01º de janeiro de 2024 no percentual de 3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento), sobre os salários vigentes em dezembro de 2023, que compreende a recomposição salarial referente ao índice inflacionário, INPC, do período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a data base de 1º de janeiro de 2025, o reajuste salarial será equivalente ao do INPC acumulado do período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, sobre o salário vigente em dezembro de 2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os profissionais Técnicos de Enfermagem não receberão os reajustes salariais previstos nesta cláusula, vez que terão a correção salarial conforme estabelece a cláusula quarta deste ACORDO.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Serão compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período revisando, excluindo-se das compensações os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título, por acordo coletivo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os valores referentes aos retroativos entre a data-base e a data de registro deste acordo coletivo serão quitados em parcela única, na folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura do presente acordo coletivo, em forma de **abono indenizatório**.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As **PARTES** convencionam que os reajustes salariais previstos no *caput* desta cláusula serão aplicados aos empregados com salários superiores ao salário-mínimo.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DIA DO PAGAMENTO**

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

**Parágrafo único:** Os salários devem estar disponíveis no 5º dia útil do mês subsequente, salvo se houver algum problema devidamente comprovado com a rede bancária.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO NOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) 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 realizada nos 30 (trinta) dias subsequentes à data do trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal remunerado.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

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

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Vale como comprovante de pagamento a data do crédito em conta no banco.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica facultada a empresa disponibilizar o comprovante de pagamento através da Internet quando o empregado manifestar o interesse.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As **PARTES** acordam no que diz respeito ao cálculo do adicional de insalubridade, manter o que foi estabelecido no Art. 192, da CLT, ou seja, o percentual do adicional de insalubridade incidirá sobre o piso nacional do salário-mínimo, em detrimento da Súmula n. 17, do TST, restaurada pela resolução TST n. 121/2003, DJ 21/11/2008.

## **OUTROS ADICIONAIS**

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

A **EMPRESA** concederá, a título de adicional de estímulo, 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário base, aos empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico profissional, com carga horária mínima de 30 (trinta) horas/aula, fornecidos por entidades/empresas legalmente constituída. O adicional será concedido, como evento independente, apenas durante o período em que o empregado exercer efetivamente na empresa função compatível com a habilitação do certificado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fins do disposto no caput desta cláusula, os cursos ficam limitados a 02 (dois) e o percentual correspondente ao adicional de estímulo será concedido até o limite de 5% (cinco por cento) sobre o salário base.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O adicional de estímulo somente será liberado quando a conclusão do curso ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para o auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e parteira, o adicional de estímulo de que trata o caput cessará quando este profissional vier a receber, integralmente, o piso salarial fixado pela Lei 14.434/2022.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O empregador pagará mensalmente, a partir de 30 dias da assinatura deste **ACORDO**, auxílio alimentação no valor de **R\$ 311,00 (trezentos e onze reais)**, para empregados da **DAVITA MEIRELES** que trabalham na jornada de 220 horas mensais, mediante o desconto mensal de R\$ 1,00 (um real) de cada empregado e no valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**, para empregados da **DAVITA UTR** que trabalham na jornada de 220 horas mensais, mediante o desconto mensal de R\$ 1,00 (um real) de cada empregado e

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será fornecido pela **EMPRESA** um desjejum, composto de, no mínimo, café, pão e leite, aos empregados que encerram sua jornada de trabalho em plantão noturno.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, o empregador concederá o auxílio funeral aos seus beneficiários, mediante apresentação do atestado de óbito e documentos legais exigidos na apólice. O funeral pode ser feito sem custo com o parceiro do contrato do empregador, ou custeado pela família e pago através de reembolso, respeitando o teto de até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), a quitação será realizada sempre através do seguro contratado pelo empregador.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O auxílio será estendido aos dependentes legais conforme abaixo:

a) Falecimento do cônjuge;

b) Falecimento dos filhos: filho/enteado menor de 18 anos, entre 18 e 21 anos se dependente legal; até 24 anos cursando faculdade ou de qualquer idade se comprovadamente incapaz.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá, nos termos da Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, pagar, mensalmente, 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 de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, por filho, para despesas com creches, colégios ou entidade congêneres, da livre escolha dos empregados, 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 auxílio creche será concedido à empregada ou empregado, após o término do cumprimento da licença maternidade e a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato, o setor de recursos humanos da Empresa entregará ao solicitante o comprovante de recebimento da solicitação e da certidão.

**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 estabelecido qual dos cônjuges receberá o auxílio.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** fornecerá aos empregados seguro de vida com cobertura no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). A indenização será em dobro, ou seja, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) quando o falecimento decorrer de acidente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O seguro será estendido aos dependentes legais conforme abaixo:

- Falecimento do cônjuge: 50% da cobertura do empregado;
- Falecimento dos filhos: 10% da cobertura do empregado (filho/enteado entre 14 e 18 anos, entre 18 e 21 anos se dependente legal; até 24 anos cursando faculdade ou de qualquer idade se comprovadamente incapaz).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AJUDA DE CUSTO BABÁ

O empregador pagará, mediante solicitação formal, às empregadas e aos empregados que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando automaticamente, após esta data, a importância mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), por filho, a título de ajuda de custo babá. 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. A ajuda de custo babá não será cumulativo com o auxílio creche.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A ajuda de custo babá será extensiva à mãe e ao pai adotivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa, a ajuda de custo babá será paga somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecido qual dos cônjuges receberá o benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A ajuda de custo babá será concedida à empregada e ao empregado, a partir do mês seguinte ao da entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato, o setor de recursos humanos da Empresa entregará ao solicitante o comprovante de recebimento da solicitação e da certidão.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO BENEFÍCIO EXCLUSIVO – PLANO DE SAÚDE

A **EMPRESA** fornecerá a todos os seus empregados a mensalidade do plano de assistência médica (seguro de saúde) sem custo para todos os seus empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será possibilitado, ainda, a inclusão de dependentes no plano de saúde corporativo mediante custeio pelo empregado, e dentro dos termos e condições estabelecidos pela **EMPRESA** contratada e pelas autoridades competentes.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO BENEFÍCIO EXCLUSIVO – PLANO ODONTOLÓGICO

A **EMPRESA** disponibilizará aos empregados que tiverem interesse e seus respectivos dependentes um plano odontológico corporativo, o qual será custeado pelo próprio empregado pelo valor de **R\$ 11,85** (sujeito a reajustes da **EMPRESA** conveniada).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Será possibilitado, ainda, a inclusão de dependentes no plano odontológico corporativo mediante custeio pelo empregado, e dentro dos termos e condições estabelecidos pela **EMPRESA** contratada e pelas autoridades competentes

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO EXCLUSIVO – FOLGA NO ANIVERSÁRIO**

Por liberalidade, A **EMPRESA** concederá uma folga remunerada no dia do aniversário do empregado. Esta folga deverá seguir as regras conforme política interna da **EMPRESA**.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO EXCLUSIVO – KIT BEBÊ**

Por liberalidade, a **EMPRESA** concederá um KIT Bebê para todas as empregadas gestantes e pais. Para elegibilidade do benefício os empregados deverão seguir as regras conforme política interna da **EMPRESA**.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O documento somente será entregue caso o empregado assinar o recebimento.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado será obrigado a prestar serviços de, no máximo, trinta dias, em caso de aviso prévio trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O desconto de salários, em caso de pedido de dispensa do emprego, sem cumprimento de aviso prévio, limita-se a 30 (trinta) dias de remuneração.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O restante dos dias do aviso prévio trabalhado deixará de ser exigido caso o empregado dispensado sem justa causa, obtenha comprovadamente um novo emprego, recebendo, neste caso, tão somente os dias trabalhados, conforme Enunciado 276 do TST. Todavia, o pagamento das verbas rescisórias devidas será feito na data anteriormente prevista para homologação.

### **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO**



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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO**

A todo empregado suspenso ou advertido, disciplinarmente, será entregue o documento formal, discriminando o motivo da punição.

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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

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

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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** endossar a renúncia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empregada demitida sem justa causa ou que tenha pedido demissão e posteriormente descobrir o seu estado gravídico dentro do período do contrato de trabalho, será readmitida, e não reintegrada, não tendo que fazer qualquer compensação dos valores devidos na rescisão, sendo estabelecido um novo contrato de trabalho entre as partes, não podendo ser exigido novo contrato de experiência

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO DOS PRE- APOSENTADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL DE SERVIÇO**

A **EMPRESA** não efetuará 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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**, devendo o **SINDICATO** enviar para a **EMPRESA** a relação dos empregados eleitos para a direção do **SINDICATO**, no prazo de 05 dias após a eleição. Caso o dirigente sindical tenha mais de um vínculo empregatício, todos os empregadores serão comunicados.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANTONISTAS DIURNOS E NOTURNOS DE 12 HORAS**

Os empregados que trabalham em plantão de doze horas terão direito a, no mínimo, 01 (uma) hora de folga para repouso e alimentação no decorrer do plantão. No caso de plantonistas noturnos, este intervalo poderá ser elástico para até 02 (duas) horas, caso seja acordado entre os membros da equipe, de forma que não haja prejuízo à assistência aos pacientes. Os horários de folga para repouso e/ou alimentação devem constar no cartão de ponto, planilha ou outra forma de controle de presença e assinada no final do mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os estabelecimentos que funcionam 24 horas devem dispor de ambiente físico, com conforto térmico e acústico, provido de mobiliário adequado e suficiente, como camas e/ou beliches, dotados de colchões de material lavável, a ser usado pelo plantonista no horário de descanso.

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

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

a) para o horário diurno ou noturno, fica 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 um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora, para repouso e/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 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;

c) em casos de troca de plantão, as jornadas definidas na cláusula específica de troca de plantão.

d) outras jornadas que tenham amparo legal.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Os empregadores poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas trabalhadas a mais não poderão exceder a 01

(uma) hora por dia e deverão ser computadas em “horas a compensar” e zeradas a cada semestre. Caso as “horas a compensar” não sejam zeradas, o saldo de horas a compensar deverá ser pago como hora extra na folha de pagamento do mês seguinte ao do semestre apurado, observando-se, ainda que a hora trabalhada a mais no domingo, feriado ou no dia de folga, 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** requerer, por escrito, mesa de entendimento com a **EMPRESA**, o 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, com redação dada pela Lei 9.601/98, art. 6º, ou seja: quando por iniciativa do empregador.

1.0 empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas

acrescido do adicional legal.

O empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado nos haveres rescisórios.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TOLERÂNCIA NO REGISTRO DA FREQUENCIA

A empresa concederá aos seus empregados uma tolerância máxima de 15 (quinze) minutos para registrar a frequência na entrada ou na saída.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão admitidos até 4 atrasos de 15 minutos na entrada e na saída, por mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que utilizar o banco de horas deverá observar as regras ali estabelecidas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 deles.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente **ACORDO**, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

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

**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 ocorrerem as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

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

- a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;
- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, a cada seis ou sete dias trabalhados;

c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;

d) seja limitada a 4 (quatro) trocas, por mês.

**Parágrafo terceiro** - Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado 04 (quatro) trocas mensais, observando que a troca de (02) duas escalas de 6 horas por 01 (uma) escala de 12 horas configura-se como 02 (duas) trocas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DO PONTO**

É facultado ao empregador a utilização de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, conforme previsto na Portaria n. 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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** – O empregado deverá cientificar previamente ao RH/DP da empresa com 7 (sete) dias úteis antes da prova, para que haja tempo hábil de adequação de escala

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE ESCALA/HORÁRIO DE TRABALHO**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores se comprometem a informarem através de comunicando os nomes dos empregados que trabalhem em regime de escala com 05 (dias) de antecedência, a jornada que vigorará no mês seguinte.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A **EMPRESA** deverá 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** solicitar as escalas de trabalho das unidades hospitalares que empreguem mais de dez empregados, devendo a **EMPRESA** atender ao pedido, em 10 (dez) dias úteis, limitadas aos últimos seis meses anteriores ao mês do pedido, e enviados através de e-mail eletrônico.

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

Correrá por conta da **EMPRESA** 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 pela **EMPRESA**.

**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.

### **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 ou feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do seu respectivo gozo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

Serão consideradas dispensas do trabalho sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do (a) empregado (a) quando para acompanhar filho menor de 10 (dez) anos ou inválidos de qualquer idade a atendimento médico limitado a dispensa a 01 (uma) jornada diária da carga horária do empregado por mês e desde que haja comprovação do atestado médico/declaração e apresentado a empresa dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado, desde que o atendimento médico conflite com o expediente do funcionário. Em caso de internação em Unidade Hospitalar a dispensa do (a) empregado (a) sem prejuízo da remuneração, poderá ocorrer em até 04 (quatro) dias contínuos observado a idade do filho menor de 10 (dez) anos, desde que haja indicação médica de internamento.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GRÁVIDAS E LACTANTES. AFASTAMENTO DE LOCAL INSALUBRE**

A empregada gestante ou lactante será afastada, 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 - AUSÊNCIA REMUNERADA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

As empregadas vítimas de violência doméstica, poderão se ausentar até 2 (dois) dias do trabalho, sem prejuízo da sua remuneração. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A empregada deverá apresentar boletim de ocorrência, devidamente registrado na delegacia de polícia.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O mau uso do uniforme ou sua perda obrigará sua substituição com o devido pagamento por conta do empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO DA CIPA**

A **EMPRESA** deverá comunicar a organização da eleição da CIPA para o **SINDICATO** de acordo com a NR 5 da portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **EXAMES MÉDICOS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS PERMITIDAS PARA EXAME DE PREVENÇÃO DE CANCER**

Nos termos do Art. 473, XII, da CLT, o empregado ou empregada poderão ausentar-se do trabalho até três dias a cada doze meses de trabalho para realização de exames de prevenção do câncer, devendo ser aceitos atestados médicos ou declarações médicas de comparecimento, desde que conflitem com seu horário de trabalho, para efeito de abono das ausências.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA PERMITIDA PARA ACOMPANHAR ESPOSA OU COMPANHEIRA**

Fica permitido ao empregado deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e desde que conflite com o seu horário de expediente, até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira (ART. 473. X da CLT). O empregado deverá comunicar com pelo menos 48 horas de antecedência para que a equipe faça as alterações necessárias na escala.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos ou odontológicos devendo, os mesmos, serem validados pelo serviço médico da empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o serviço médico da empresa encaminhar o empregado a outro médico especializado, o empregador deverá aceitar o atestado fornecido por tal especialista.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na impossibilidade da entrega do atestado pelo empregado, este poderá ser entregue por terceiro.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso o afastamento médico seja superior a um dia, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

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

A DAVITA remeterá, uma vez por ano, no prazo de até 10 dias corridos, quando solicitadas formalmente pelo sindicato laboral, a relação dos empregados pertencentes à categoria representada pelo sindicato laboral, contendo nome completo, lotação, função e data de admissão, nos termos do Precedente Normativo n.º 111, do TST. O Sindicato Laboral se compromete a cumprir a sigiliosidade e confidencialidades dos dados fornecidos, de acordo com a Lei n.º 13.709/18, ficando sob sua responsabilidade as informações solicitadas

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Considerando que as conquistas obtidas, por meio do presente Acordo Coletivo de Trabalho, contemplam todos os empregados, contribuintes ou não para a entidade sindical laboral e, considerando o fim da obrigação de desconto compulsório da contribuição sindical (imposto sindical), a DAVITA descontará de seus empregados, abrangidos pelo presente instrumento coletivo, a Taxa de Negociação Coletiva (TNC), da seguinte forma, conforme decisão aprovada em assembleia da categoria:

a) duas parcelas de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), cada, nas folhas de pagamento de outubro e novembro de 2024;

b) duas parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais), cada, nas folhas de pagamento de outubro e novembro de 2025

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os empregados associados ao sindicato laboral ficam isentos do pagamento da Taxa de Negociação Coletiva (TNC).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Conforme decisão do Supremo Tribunal, fica garantido o direito de oposição aos empregados que não concordarem com o pagamento da TNC. A oposição à Taxa de Negociação Coletiva de Trabalho (TNC) será feita por meio de carta individual, entregue, pessoalmente ou pelos Correios, com Aviso de Recebimento, no período de 9 a 18 de setembro de 2024, na sede do Sindsaude/Ce, em Fortaleza (Rua Padre Mororó, n. 670, Centro, Fortaleza/Ce).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – 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 a ser informada, em tempo hábil, pelo sindicato laboral.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A DAVITA remeterá para o sindicato laboral, até o décimo dia após a quitação, os comprovantes de recolhimento da Taxa de Negociação Coletiva, acompanhados da relação de contribuintes em que conste nome completo do empregado, função, salário 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 de taxa de negociação coletiva que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando o empregador de qualquer responsabilidade, inclusive perante procedimentos no Ministério Público do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR EM CONGRESSOS OU SEMINÁRIOS

Os profissionais da categoria terão abonadas as faltas decorrentes de participação em congressos ou seminários que se destinem ao aprimoramento profissional, no limite de 1(um) evento, por semestre, exceto para os diretores do **SINDICATO**, para os quais não haverá limites, observados os seguintes critérios:

- a) o **SINDICATO** deverá encaminhar a relação de participantes, para conhecimento do empregador, com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis 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 declaração da diretoria do **SINDICATO**, atestando a participação do empregado no evento no prazo de até 10(dez) dias após o evento, sob pena de descontos dos dias de afastamento.
- d) Que os congressos ou seminários abordem assuntos referentes à área de atuação do empregado da empresa.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente **ACORDO** prevalece sobre a Lei, e substituirá as cláusulas da Convenções Coletivas de Trabalho e outras normas coletivas aplicáveis à **DAVITA**, que não foram modificadas pelo presente **ACORDO**, nos termos dos artigos 611-A e 620 da CLT, prevalecendo, em caso de dúvidas, o presente **ACORDO**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As **PARTES** reconhecem que o presente **ACORDO** começa a produzir os seus efeitos a partir do seu termo inicial da vigência, independentemente da data de assinatura e/ou de registro ou depósito no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado escrito a **EMPRESA** que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito, em até 72 horas.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser prorrogado, aditado e rescindido por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As cláusulas, ora pactuadas, manterão sua eficácia durante o período compreendido entre o final do prazo de vigência do presente instrumento e a assinatura do novo instrumento coletivo, desde que o sindicato laboral remeta à DAVITA a minuta de Acordo Coletivo de Trabalho do ano seguinte, até 30 (trinta) dias antes do fim da vigência do presente instrumento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Na hipótese de violação de qualquer cláusula fica o infrator obrigado a pagar a multa de R\$ 3.494,67 (três mil quatrocentos e noventa e quatro reais e sessenta e sete centavos), em favor da parte conveniente prejudicada.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA EXTENSÃO E ABRANGÊNCIA

O presente ACORDO abrangerá os empregados da **DAVITA**, lotados na base territorial de representação do sindicato laboral, inclusive os que forem admitidos durante a vigência deste instrumento coletivo.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DO FORO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho comarca de Fortaleza/CE, para dirimir eventuais controvérsias e ou litígios que possam surgir em face da aplicação de disposições constantes do presente **ACORDO**.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO E DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem as **PARTES** justa e acordadas em todas as cláusulas e condições, que reciprocamente se outorgam e aceitam, firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 02 (duas) vias de igual forma e teor, que poderão ser assinadas digitalmente por qualquer uma das Partes.

}

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

**FLAVIA DE OLIVEIRA MOREIRA DA FONSECA**  
ADMINISTRADOR  
DAVITA BRASIL PARTICIPACOES E SERVICOS DE NEFROLOGIA LTDA.

**DANIEL ESTRELA GOMES**  
ADMINISTRADOR  
DAVITA UTR SERVICOS DE NEFROLOGIA LTDA

## ANEXOS

## **ANEXO I - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[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>.