

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000194/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/06/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027230/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.261136/2024-10
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2024

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

SINDICATO EMP EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DO EST.PARAIBA , CNPJ n. 10.733.384/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEDISON MAIA DA SILVA;

E

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0002-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0003-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0004-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0005-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0006-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0007-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0008-43, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0009-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0013-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0012-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO, CNPJ n. 08.680.639/0014-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUALTER LISBOA RAMALHO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 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 dos Enfermeiros e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde, do plano da CNTC, com EXCEÇÃO da categoria profissional de enfermagem de nível superior no estado da Paraíba**, com abrangência territorial em **PB**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

1) DO REAJUSTE SALARIAL E DEMAIS VERBAS DOS TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM:

1.1) PARA OS TÉCNICOS DE ENFERMAGEM COM CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE POR OCASIÃO DO FECHAMENTO DESTE ACT:

I) Em setembro de 2023, a empregadora aplicará um reajuste de 15% (quinze por cento) sobre os salários dos técnicos de enfermagem.

II) Em 1º de janeiro de 2024:

a) Todos os valores recebidos, a título de quinquênio, pelos técnicos de enfermagem serão incorporados aos seus respectivos salários, deixando, assim, de existir a rubrica quinquênio em seus contracheques.

b) O valor do salário do técnico de enfermagem será de R\$ 1.634,35 (um mil seiscentos e trinta e quatro reais e trinta e cinco centavos), acrescido de um abono de R\$ 1.090,38 (um mil noventa reais e trinta e oito centavos) e de um vale alimentação, mantido no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos), representando a soma desses três títulos (salário, abono e vale alimentação) o valor de **R\$ 3.325,00 (três mil trezentos e vinte e cinco reais)**.

c) O valor do salário do 'técnico de enfermagem de suporte de equipamentos' será de, no mínimo, R\$ 1.976,31 (um mil novecentos e setenta e seis reais e trinta e um centavos), inadmitida redução salarial para quem recebe valor superior, acrescido de um abono de R\$ 1.090,38 (um mil, noventa reais e trinta e oito centavos) e de um vale alimentação, mantido no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos).

d) O valor do salário do 'técnico de enfermagem do trabalho' será de, no mínimo, R\$ 1.976,31 (um mil novecentos e setenta e seis reais e trinta e um centavos), inadmitida redução salarial para quem recebe valor superior, acrescido de um abono de R\$ 1.090,38 (um mil, noventa reais e trinta e oito centavos) e de um vale alimentação, mantido no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos).

e) Em 1º de janeiro de 2025, o valor do salário do técnico de enfermagem será de R\$ 3.325,00 (três mil, trezentos e vinte e cinco reais), atingindo, assim, o piso salarial de que trata a Lei no 14.434/2022, deixando de existir, por conseguinte, o título de abono, referenciado nos itens anteriores desta cláusula, sendo mantido, para todos os técnicos de enfermagem, o vale alimentação no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos).

Parágrafo primeiro: O retroativo referente aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2024 serão pagos como abono, em 4 (quatro) parcelas, nos meses subsequentes ao registro do presente ACT. Assim, o pagamento se dará nos meses de maio, junho, julho e agosto de 2024.

1.2) PARA OS AUXILIARES DE ENFERMAGEM COM CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE POR OCASIÃO DO FECHAMENTO DESTE ACT:

I) Em setembro de 2023 a empregadora aplicará um reajuste de 15% (quinze por cento) sobre os salários dos auxiliares de enfermagem.

II) Em 1º de janeiro de 2024:

a) Todos os valores recebidos, a título de quinquênio, pelos auxiliares de enfermagem serão incorporados aos seus respectivos salários, deixando, assim, de existir a rubrica quinquênio em seus contracheques.

b) O valor do salário do auxiliar de enfermagem será de R\$ 1.536,11 (um mil quinhentos e trinta e seis reais e onze centavos), acrescido de um abono de R\$ 238,62 (duzentos e trinta e oito reais e sessenta e dois centavos), e de um vale alimentação, mantido no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos), representando a soma desses três títulos (salário, abono e vale alimentação) o valor de **R\$ 2.375,00 (dois mil trezentos e setenta e cinco reais).**

III) Em 1º de janeiro de 2025 o valor do salário do auxiliar de enfermagem será de R\$ 2.375,00 (dois mil, trezentos e setenta e cinco reais), atingindo, assim, o piso salarial de que trata a Lei nº 14.434/2022, deixando de existir, por conseguinte, o título de abono, referenciado nos itens anteriores desta cláusula, sendo mantido, para todos os auxiliares de enfermagem, o vale alimentação no valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos).

Parágrafo primeiro: O retroativo referente aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2024 serão pagos como abono, em 4 (quatro) parcelas, nos meses subsequentes ao registro do presente ACT. Assim, o pagamento se dará nos meses de maio, junho, julho e agosto de 2024.

Parágrafo segundo: Os percentuais e valores referidos nesta cláusula tomam por base uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo o empregador manter ou contratar empregados com jornada inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou alterar a jornada de trabalho vigente de seus empregados, mediante consentimento escrito do empregado, desde que seja observado o piso salarial e o abono proporcional ao tempo efetivamente trabalhado e a irredutibilidade do salário-hora do empregado, conforme contido na ADI no 7222 e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

2) DO REAJUSTE SALARIAL PARA AS DEMAIS CATEGORIAS COM CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE POR OCASIÃO DO FECHAMENTO DESTE ACT (EXCLUÍDA A ENFERMAGEM):

I) Os salários praticados em 31/12/2022 serão reajustados, em 01/09/2023, mediante a aplicação de 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento);

II) Os salários praticados em 31/12/2023 serão reajustados, em 01/05/2024, mediante a aplicação de 3,71% (três vírgula setenta e um por cento).

Parágrafo único: Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, inclusive decorrentes do aumento do salário mínimo, bem como antecipações, concedidos pelo empregador, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

2.1) DO ABONO E DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ASSISTENCIAL, PARA OS EMPREGADOS COM CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE:

I) O retroativo referente ao reajuste de 2023 será pago como abono, para todas as categorias:

a) A empregadora pagará aos seus empregados, com contrato de trabalho vigente na data da celebração deste ACT, representados pelo sindicato ora signatário, um abono de 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento), multiplicado por até 8 (oito) vezes (quantidade de meses entre janeiro e agosto), podendo totalizar um abono de até 47,44% (quarenta e sete vírgula quarenta e quatro por cento), ou proporcional à quantidade de meses de vigência do contrato de trabalho do empregado entre janeiro e agosto de 2023, tendo como base de cálculo o valor dos salários praticados em 31/12/2022.

Parágrafo único: O retroativo referente aos meses de janeiro a agosto de 2023 será pago como abono, em 6 (seis) parcelas, nos meses subsequentes ao registro do presente ACT. Assim, o pagamento se dará nos meses de junho, julho, agosto, setembro, outubro e novembro de 2024.

II) Do abono retroativo referente ao reajuste de 2024 para as demais categorias, excluídos os técnicos e auxiliares de enfermagem:

a) A empregadora pagará aos seus empregados, com contrato de trabalho vigente na data da celebração deste ACT, representados pelo sindicato ora signatário, um abono de 3,71% (três vírgula setenta e um por cento), multiplicado por até 4 (quatro) vezes (quantidade de meses entre janeiro e abril), podendo totalizar um abono de até 14,84% (quatorze vírgula oitenta e quatro por cento), ou proporcional a quantidade de meses de vigência do contrato de trabalho do empregado entre janeiro e abril de 2024, tendo como base de cálculo o valor dos salários praticados em 31/12/2023.

Parágrafo único: O retroativo referente aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2024 será pago como abono, em 4 (quatro) parcelas, nos meses subsequentes ao registro do presente ACT. Assim, o pagamento se dará nos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2024.

III) Conforme autorização prévia e expressamente manifestada pela categoria, em Assembleia Geral, a empregadora deduzirá do total do abono descrito no caput desta cláusula, a título de contribuição sindical, o percentual de 7% (sete por cento) sobre o salário, em duas parcelas iguais e sucessivas de 3,5 (três vírgula cinco por cento), respeitando o direito de oposição manifestado e registrado em assembleia, devendo o valor, a título de contribuição sindical assistencial, a ser depositado na conta de titularidade do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado da Paraíba ("SINDESEP"), CNPJ nº 10.733.384/0001-05, conta corrente nº. 352-3, agência 0036, operação 003, do banco Caixa Econômica Federal. O repasse dos valores pertencentes ao sindicato deverá ser feito pela empresa, em até 10 (dez) dias após a dedução, que deverá acontecer até o pagamento da terceira parcela do abono, e caberá ao Sindicato responder, direta e exclusivamente, sobre qualquer questionamento relativo à contribuição sindical descrita nesta cláusula, ficando, portanto, a empregadora eximida de qualquer responsabilidade nesse sentido.

Parágrafo único: Nos termos do art. 457, §2º, da CLT os abonos descritos nesta cláusula não integrarão a remuneração do empregado, não se incorporarão ao contrato de trabalho e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA QUARTA - DAS ANTECIPAÇÕES

A critério da empregadora, os benefícios previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão ser pagos ou concedidos antes das providências exigidas pelo art. 614 da CLT, ou seja, antes da transmissão do presente instrumento ao Ministério do Trabalho, por meio do Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho - Mediador, inclusive, reconhecendo-se a validade daqueles benefícios antecipados durante o processo de negociação e antes da assinatura do presente Instrumento Normativo, desde que confirmados mediante este instrumento.

CLÁUSULA QUINTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

As partes, para ajuste das vantagens e benefícios assegurados pelas cláusulas precedentes, consideraram a integralidade das perdas salariais sofridas pelos empregados, antes da celebração deste instrumento, seja em decorrência dos índices de reajustes convencionais e legais adotados, seja em consequência das alterações havidas na legislação salarial e dos eventuais prejuízos de cuja aplicação imediata pela empresa possam ter resultado para os empregados. Portanto, nenhum outro tipo de reajuste, inclusive decorrente de convenção coletiva de trabalho, de sentença normativa e de lei será aplicado às partes, assegurando-se, em todo caso, que nenhum trabalhador receberá menos do que o salário mínimo nacional.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - CONVENIOS COM TERCEIROS

Em caso de afastamento previdenciário do empregado ou quando este se afastar do trabalho sentindo-se inapto, na forma prevista neste instrumento, caberá a ele arcar diretamente com o pagamento das obrigações com terceiros, descontadas em contracheque, tais como Redemed, Uniodonto, Unidentes, telefonia, empréstimos consignados, dentre outros, ficando a empregadora autorizada a suspender os pagamentos com tais terceiros, ainda que isso implique em suspensão das vantagens obtidas pelo empregado, decorrentes dessas relações com terceiros.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa fica autorizada a descontar do salário do empregado os prejuízos por ele ocasionados, de forma dolosa ou culposa, bem como os decorrentes de lei.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - DOS QUINQUENIOS

Os empregados que tinham direito a quinquênios, portanto, aqueles empregados contratados antes de setembro de 2011, preservarão os quinquênios já adquiridos, porém, sem direito à aquisição de novos quinquênios. Já os quinquênios pagos não serão reajustados pelos percentuais de reajuste salarial descritos neste instrumento, ficando, então, congelados. Essa manutenção de quinquênios não se aplica aos técnicos e auxiliares de enfermagem, em relação aos quais os quinquênios eventualmente adquiridos serão incorporados aos salários, na forma disciplinada neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Em consonância com o art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, fica autorizado que empregador e empregado podem firmar acordo individual, para fins de retirada de quinquênios correntes, desde que o referido acordo individual seja homologado pelo Sindicato.

Parágrafo segundo: Todos os valores recebidos, a título de quinquênio, pelos técnicos e auxiliares de enfermagem serão incorporados aos seus respectivos salários, deixando, assim, de existir a rubrica quinquênio em seus contracheques.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado pelo empregado no horário noturno, ou seja, apenas no horário compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal diurna percebido pelo mesmo empregado, nos termos do art. 73, § 2º, da CLT.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE-ALIMENTAÇÃO

PARA OS EMPREGADOS COM CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE POR OCASIÃO DO FECHAMENTO DESTES ACTS:

O valor do vale-alimentação praticado em agosto de 2023 será reajustado em maio de 2024, mediante a aplicação de 7% (sete por cento). A empregadora também pagará oito parcelas fixas de retroativo do vale-alimentação, a partir do mês de maio de 2024, da seguinte forma:

a) As quatro primeiras parcelas de 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento) serão calculadas sobre o valor do vale-alimentação praticado em agosto de 2023 e se referem ao reajuste dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2023, estando quitados os meses anteriores.

b) As quatro últimas parcelas de 7% (sete por cento) serão igualmente calculadas sobre o valor do vale-alimentação praticado em agosto de 2023 e se referem aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril de 2024.

l) Em razão do reajuste descrito no item anterior desta cláusula, a partir de maio de 2024 o vale-alimentação será:

a) No valor de R\$ 395,90 (trezentos e noventa e cinco reais e noventa centavos), para quem recebe salário nominal de até R\$ 1.412,00 (um mil quatrocentos e doze reais);

b) No valor de R\$ 600,27 (seiscentos reais e vinte e sete centavos), para quem recebe salário nominal de R\$ 1.412,01 (um mil quatrocentos e doze reais e sete centavos) e até R\$ 3.325,00 (três mil, trezentos e vinte e cinco reais);

c) No valor de R\$ 670,89 (seiscentos e setenta reais e oitenta e nove centavos), para quem recebe salário nominal de R\$ 3.325,01 (três mil, trezentos e vinte e cinco reais e um centavo) até R\$ 9.416,66 (nove mil, quatrocentos e dezesseis reais e sessenta e seis centavos).

d) No valor de R\$ 842,09 (oitocentos e quarenta e dois reais e nove centavos), para quem recebe salário nominal acima de R\$ 9.416,66 (nove mil, quatrocentos e dezesseis reais e sessenta e seis centavos).

Parágrafo primeiro: Para os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023, caberá à Unimed enquadrar o empregado na faixa de valor do vale-alimentação correspondente ao seu salário de admissão, de forma que o retroativo será proporcional à quantidade de meses de vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: Não haverá aumento do valor do vale-alimentação, nos casos em que o colaborador for designado para substituir transitoriamente outro colaborador que receba salário superior.

Parágrafo terceiro: Os reajustes do vale-alimentação descritos nesta cláusula, para os profissionais de enfermagem, representam os valores já previstos na cláusula terceira deste instrumento, não se aplicando, assim, reajuste sobre reajuste.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAUDE

I) PARA AS CATEGORIAS ABRANGIDAS POR ESTE ACT, O PLANO DE SAÚDE SEGUIRÁ O SEGUINTE REGRAMENTO:

a) Para os empregados admitidos antes da data de 01/03/2022:

a1) Diante da controvérsia entre as partes, envolvendo a questão do plano de saúde para os trabalhadores admitidos até 01/03/2022, especialmente no tocante à cobrança de coparticipação sobre consultas e exames, mensalidade e limite de descontos, as partes convencionam que abrirão nova RPP (Reclamação Pré-Processual), em até 10 (dez) dias, para tratar do tema, devendo a negociação ser concluída no prazo de 90 (noventa) dias após o início dos trabalhos. Especificamente durante este prazo (90 dias), não haverá mudança das regras do plano de saúde já praticadas para esses trabalhadores admitidos até 01/03/2022.

b) Para os empregados admitidos a partir de 01/03/2022 e até a data da celebração do presente ACT:

b1) Fica mantido o direito ao plano de saúde já existente, com os seguintes acréscimos previstos nas alíneas abaixo, aos empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado, nos termos do contrato nesse sentido celebrado entre as partes, inclusive durante o aviso prévio trabalhado, sendo sempre proporcional a este.

b2) Os empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado, admitidos a partir de 01/03/2022 e até a data da celebração do presente ACT, que incluíram ou que vierem a optar por incluir os seus dependentes legais na cobertura do plano de saúde (até o terceiro dependente), deverão arcar com 50% (cinquenta por cento) do valor do plano de tais dependentes, bem como arcar com cobrança de coparticipação de 20% (vinte por cento) sobre consultas e exames do titular e dos seus dependentes, sendo que o total das despesas com o plano não poderá ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do valor da remuneração total do empregado (art. 457, da CLT),

b3) A cobrança de coparticipação de 20% (vinte por cento) sobre consultas e exames do titular e dos dependentes do plano, assim como as mensalidades devidas por até três dependentes, na forma do item anterior, e na integralidade a partir do quarto dependente, serão custeadas pelo trabalhador, sendo que o

total das despesas com o plano não poderá ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do valor da remuneração total do empregado (art. 457, da CLT), independentemente de outros descontos em folha, autorizados pelo empregado, como os decorrentes de convênios com terceiros.

c) Para os empregados admitidos após a celebração do presente ACT:

c1) Fica garantido aos empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado, admitidos após a celebração do presente ACT, plano de saúde, nos termos do contrato nesse sentido celebrado entre as partes, inclusive durante o aviso prévio trabalhado, sendo sempre proporcional a este.

c2) Compete ao empregado arcar com coparticipação de 20% (vinte por cento) sobre consultas e exames do titular e dos dependentes do plano, bem com a integralidade do valor da mensalidade dos seus dependentes.

Parágrafo único: O plano de saúde concedido aos empregados abrangidos pelo presente ACT possuem as seguintes disposições: Uni Mais Básico registrado na ANS sob no 488.184/21-2 e Uni Mais Especial registrado na ANS sob no 488.183/21-4, conforme as condições a seguir:

UNIMAIS BÁSICO		
Faixa etária	Preço Integral	50% de Desconto
0 a 18 anos	R\$ 188,54	R\$ 94,27
19 a 23 anos	R\$ 245,10	R\$ 122,55
24 a 28 anos	R\$ 301,46	R\$ 150,73
29 a 33 anos	R\$ 376,82	R\$ 188,41
34 a 38 anos	R\$ 433,34	R\$ 216,67
39 a 43 anos	R\$ 507,04	R\$ 253,52
44 a 48 anos	R\$ 638,84	R\$ 319,42
49 a 53 anos	R\$ 734,66	R\$ 367,33
54 a 58 anos	R\$ 815,50	R\$ 407,75
59 anos ou +	R\$ 1.129,28	R\$ 564,64

UNIMAIS ESPECIAL		
Faixa etária	Preço Integral	50% de Desconto
0 a 18 anos	R\$ 200,00	R\$ 100,00
19 a 23 anos	R\$ 260,00	R\$ 130,00
24 a 28 anos	R\$ 319,82	R\$ 159,91
29 a 33 anos	R\$ 399,76	R\$ 199,88
34 a 38 anos	R\$ 459,74	R\$ 229,87
39 a 43 anos	R\$ 537,88	R\$ 268,94
44 a 48 anos	R\$ 677,74	R\$ 338,87
49 a 53 anos	R\$ 779,40	R\$ 389,70
54 a 58 anos	R\$ 865,12	R\$ 432,56
59 anos ou +	R\$ 1.198,04	R\$ 599,02

a) Acomodação: Enfermaria (Unimais Básico) e Apartamento (Unimais Especial);

b) Abrangência: Municipal;

c) Rede: Médico de referência no Centro Médico Unimed Zona Sul (CMU). Consultas eletivas com especialista serão realizadas no Centro Médico Unimed Zona Sul, para as especialidades não disponíveis, o médico de referência encaminhará para a rede de médicos cooperados (completa) e rede credenciada (principal e complementar). Atendimento Hospitalar no Hospital Alberto Urquiza Wanderley;

III) DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE OS PLANOS DE SAÚDE

Parágrafo primeiro: Os planos de saúde descritos nesta cláusula só serão fornecidos nas condições descritas neste acordo, durante o período de vigência do contrato de trabalho, podendo ser suspenso durante os períodos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, por período superior a seis meses, inclusive o dos dependentes. Caso a UNIMED não suste o benefício no aludido prazo, referido benefício poderá ser suspenso a qualquer momento, não se incorporando, assim, ao contrato de trabalho para quaisquer efeitos. Não se aplica a suspensão do plano para as empregadas gestantes (durante a gestação e por até cinco meses após o parto), as quais se afastarem do trabalho em razão da gestação e/ou do parto. Não se aplica ainda a suspensão do benefício, quando a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho ocorrer em decorrência de acidente de trabalho.

Parágrafo segundo: Quando o empregado ficar afastado do trabalho e tiver o plano de saúde suspenso, caberá a ele arcar com as despesas de sua responsabilidade, decorrentes do plano de saúde, de forma que o inadimplemento acarretará nas penalidades previstas no contrato celebrado para esse fim entre as partes.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO, CRECHE E AJUDA CRECHE

A partir da homologação do presente instrumento, fica assegurado às empregadas mães, durante 06 (seis) meses após a gestação, o direito a auxílio-creche, no valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), no caso de inexistência de creche própria da empregadora ou de convênio com outras creches existentes.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida para os seus empregados, com as seguintes coberturas:

a) Morte natural (titular): R\$ 19.344,41 (dezenove mil trezentos e quarenta e quatro reais e quarenta e um centavos);

b) Invalidez permanente total ou parcial por acidente (titular): R\$ 19.344,41 (dezenove mil trezentos e quarenta e quatro reais e quarenta e um centavos);

c) Indenização especial por morte acidental (titular): R\$ 38.688,82 (trinta e oito mil seiscentos e oitenta e oito reais e oitenta e dois centavos);

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - NATUREZA NÃO SALARIAL DOS BENEFÍCIOS

Os benefícios concedidos pela empregadora aos seus empregados, tais como vale/ticket alimentação ou refeição em restaurante próprio ou conveniado, planos de saúde e auxílio creche não possuem natureza salarial.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado que for designado para exercer, em substituição e por período não inferior a 30 (trinta) dias ininterruptos, a integralidade das funções de outro que perceba salário superior, e desde que não haja divisão das responsabilidades com outro empregado, será assegurado igual salário ao do substituído, durante o período da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

A empregadora poderá celebrar contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei no. 9.601/98, regulamentada pelo Decreto nº. 2.490/98, no qual deverá constar a transcrição desta cláusula, ficando estabelecidas, desde já, as indenizações abaixo discriminadas, em caso de rescisão unilateral antecipada do contrato por qualquer das partes contratantes.

Parágrafo único: Em caso de rescisão, sem justa causa, por parte da empregadora, o empregado dispensado fará jus à indenização de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário a que teria direito até o final do contrato. Da mesma forma, no caso de rescisão sem justa causa por parte do empregado, este se obriga a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem desse fato, não podendo, entretanto, tal indenização exceder àquela a que teria direito o empregado, em idênticas condições.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa, obrigatoriamente, preencherá e fornecerá aos empregados os formulários exigidos pela Previdência Social para concessão dos benefícios ao trabalhador, devendo fornecer-lhe cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), até o fim do prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESPEDIDAS DURANTE A IMPLEMENTAÇÃO DO PISO

Os empregados que forem despedidos sem justa causa, a partir da data de registro da presente norma coletiva, até a efetiva implementação do piso salarial terão suas verbas rescisórias calculadas com base no valor do piso da categoria.

Parágrafo primeiro: A diferença existente entre o salário-base atual do empregado e o valor do piso da categoria será paga a título de abono, caracterizando-se como verba indenizatória, não gerando quaisquer repercussões, e será paga juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo segundo: A indenização prevista nesta cláusula não se aplica em casos de demissão por justa causa, pedido de demissão pelo empregado ou término do contrato de trabalho por acordo entre as partes.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PREVIO

Ficam instituídos os seguintes prazos especiais para o aviso prévio:

I- Para os empregados com até 03 (três) anos de trabalho: 45 (quarenta e cinco) dias;

II - Para os empregados com tempo superior a 03 (três) e inferior a 11 (onze) anos: 60 (sessenta) dias;

III - Para os empregados com tempo igual ou superior a 11 (onze) anos: 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: No caso de dispensa sem justa causa, o aviso prévio trabalhado deve ser de 30 (trinta) dias, devendo o tempo excedente ser indenizado, mantendo-se, ainda, todas as vantagens inerentes ao contrato de trabalho pelo período indenizado.

Parágrafo segundo: Caso o término do aviso prévio incida em finais de semana ou feriados, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser antecipado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA E INTERNET

I- Os sistemas de correio eletrônico (*e-mail*) da empresa, utilizados para transmitir, receber e processar informações, bem como os bancos de dados e arquivos, são de uso exclusivamente profissional, sendo vedada sua utilização para fins particulares.

II- Fica proibido o uso particular da Internet disponibilizada pela empresa para fins pessoais.

III- A qualquer tempo, sem prévio aviso ou consentimento, o empregador, por meio de seus prepostos, está autorizado a checar a utilização e o conteúdo dos equipamentos de sua propriedade, compreendendo "softwares" ou "hardware", sem que isso caracterize qualquer tipo de ilícito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - USO DE CELULARES E OUTROS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

O uso pelo empregado de aparelhos celulares e outros que tenham o mesmo objetivo, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece, em sua residência, aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço, estando desobrigado de se conectar a tais aparelhos e de seus aplicativos, após o horário de trabalho, salvo se formal e expressamente designado para o regime de sobreaviso.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante a estabilidade provisória, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença legal a que tem direito.

Parágrafo primeiro: O benefício disposto nesta cláusula estende-se à empregada mulher que adotar ou receber a guarda judicial de criança de até um ano de idade, conforme art. 392, da CLT.

Parágrafo segundo: Cabe à empregada gestante ou lactante que labore em atividade insalubre comprovar tal condição perante a empresa, para fins de cumprimento do disposto no art. 394-A, da CLT.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO

Fica assegurado o direito de estabilidade ao empregado que comprove, a partir da vigência deste instrumento que restem até 12 (doze) meses para complementação de seu tempo integral para aposentadoria, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos, ressalvado, em todo caso, a possibilidade de demissão por justa causa. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo primeiro: Considerando que o empregador não tem acesso às informações previdenciárias do empregado, para efeito de aposentação, a garantia do emprego descrita nesta cláusula está condicionada à prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva até o dia da rescisão contratual (ou do protocolo de solicitação da documentação ao INSS), sob pena de decadência do direito do empregado.

Parágrafo segundo: Se o empregado comprovar o preenchimento dos requisitos de pré-aposentadoria, após recebimento do aviso prévio, na forma desta cláusula, o empregador poderá dar seguimento à rescisão do contrato de trabalho. Para tanto, a empregadora deverá indenizar o empregado pelo período da

estabilidade, em valor equivalente àquele que o empregado pagará ao INSS para adquirir o direito à aposentadoria, com valor do benefício igual ao que receberia, se adquirisse o direito mediante aposentadoria por tempo de contribuição, na hipótese de continuar no emprego.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se à empresa, no dia útil imediatamente subsequente à alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado como falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente à alta, a qual fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo segundo: Caso o empregado não labore, durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS, deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários, durante este período.

Parágrafo terceiro: Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

Fica permitida à empregadora a contratação de empregados, em regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Ante as peculiaridades que envolvem o atendimento a usuários de planos de saúde, fica acordada a possibilidade de flexibilização do horário de intervalo intrajornada, não sendo considerado irregular o seu gozo fora do horário pré-determinado, desde que efetivamente usufruído o tempo de intervalo assinalada no registro de ponto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

Para empregados ocupantes de cargos de média liderança (coordenação e supervisão, assim registrados em CTPS e com compatível remuneração), fica acordada a possibilidade de flexibilização de horário de labor, respeitada a jornada de trabalho contratual e o intervalo intrajornada.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORA EXTRA

Conforme a necessidade do serviço e do empregador, fica permitida a prestação de horas extraordinárias por todos os empregados, no limite de até duas horas diárias, desde que não inviabilize o exercício de atividades do empregado em cumprimento a outros contratos de trabalho, as quais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), desde que adimplidas até a data do pagamento da remuneração do segundo mês subsequente ao trabalho extraordinário executado.

Parágrafo primeiro: Ultrapassado o período retro (data da remuneração do segundo mês subsequente ao trabalho extraordinário executado), o percentual do adicional de horas extras será de 70% (setenta por cento) ou compensado dentro do prazo de vigência do banco de horas.

Parágrafo segundo: Em decorrência das necessidades do serviço hospitalar, notadamente em trocas de plantões, fica permitida a realização de horas extras para o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, no limite de uma hora diária, podendo as horas extras daí decorrentes ser levadas a banco de horas, desde que não inviabilize o exercício de atividades do empregado em cumprimento a outros contratos de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

As horas extraordinárias laboradas por qualquer empregado, até o limite legal ou normativo, poderão ser computadas no Banco de Horas com Regime Compensatório Anual, cuja utilização se dará independentemente de acordo individual com cada trabalhador e obedecerá à regulamentação abaixo:

Parágrafo primeiro: As horas laboradas pelos empregados em excesso às jornadas diárias contratadas serão computadas no Banco de Horas, não podendo a jornada anual de cada empregado ultrapassar o somatório de suas jornadas diárias contratadas.

Parágrafo segundo: As horas trabalhadas ou os minutos acima de cinco, antes ou após a jornada normal de trabalho, serão consideradas como extras e levadas a crédito do Banco de Horas (até 02:00horas diárias), podendo ser compensadas nos termos desta cláusula.

Parágrafo terceiro: A empregadora poderá estabelecer os períodos, que poderão ser mensal, semestral ou anual, nos quais tais horas poderão ser aglomeradas para compensação em descanso, devendo as folgas para compensação serem comunicadas, com antecedência mínima de 8 (oito) dias, e serem concedidas em dias úteis contínuos. Em todo caso, as folgas compensatórias serão concedidas, considerando a discricionariedade da empregadora, a fim de evitar prejuízos ao atendimento de seus serviços.

Parágrafo quarto: O excesso de jornadas diárias será compensado até 12 (doze) meses após a sua realização, entre julho de um ano e junho do ano seguinte, no qual tenha ocorrido a extrapolação de jornada diária, devendo eventual crédito de horas extras não compensadas ao final do referido período prazo e a favor do empregado, ser indenizado como horas extras, acrescida de 70% (setenta por cento), no final do prazo aqui estabelecido, do mês de julho do ano subsequente às horas trabalhadas.

Parágrafo quinto: Ocorrendo extinção do contrato de trabalho, todas as horas serão convertidas em extraordinárias e pagas juntamente com o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo sexto: Ocorrendo o termino da vigência do Banco de Horas ou a vigência deste instrumento normativo, todas as horas não compensadas serão convertidas em extraordinárias e pagas no mês seguinte ao do termo, com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo sétimo: Os atrasos no comparecimento do empregado de qualquer setor ao trabalho, no início da jornada ou saídas antecipadas, quando devidamente justificados, a critério da empregadora, poderão ser compensados nas jornadas seguintes, dentro do mesmo mês, ou abatidas do saldo de banco de horas, se houver crédito.

Parágrafo oitavo: Na execução do presente regime, a empregadora obriga-se a emitir relatório semestral de crédito/débito das horas, assim realizadas pelos trabalhadores, disponibilizando-lhes cópia para acompanhamento, caso solicitado, e mantendo-os a disposição do órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo nono: O regime de compensação de horas ora pactuado é válido, inclusive em atividades insalubres, independentemente da licença prévia a que se refere o artigo 60, da CLT.

Parágrafo décimo: Caberá ao empregado, caso tenha necessidade imperiosa de gozar das horas creditadas no Banco de Horas, requerer à empregadora a sua utilização, caso em que a empresa analisará com base na conveniência, necessidade da área e também com base na razoabilidade do caso concreto, o uso de tais horas pelo requerente.

Parágrafo décimo primeiro: O pagamento de horas extras não descaracterizará o presente Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO DOS SÁBADOS

Os empregados que cumprem jornada laboral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, trabalhando 08 (oito) horas, de segunda a sexta-feira, e 04 (quatro) horas, no sábado, inclusive os da área administrativa, poderão ter compensadas as 04 (quatro) horas do sábado, mediante extensão da jornada diária, entre segunda e sexta-feira, as quais serão remuneradas no valor de hora normal. Nessas hipóteses, havendo convocação do empregado para laborar no sábado, as horas laboradas não poderão ultrapassar o limite máximo da jornada diária (oito horas), acrescidas de duas extras, quando necessário, cabendo à empregadora pagar a extrapolação da jornada semanal como extras, ou levá-la a crédito do trabalhador em banco de horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO PARA TRABALHO NO DIA DO REPOUSO

A empregadora poderá firmar acordo individual com os empregados, para fins de trabalho no dia destinado ao repouso semanal remunerado, desde que conceda outro dia de descanso compensatório.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA PARA OS ASSISTENTES SOCIAIS

Os empregados nas funções de assistente social, que têm jornada regulamentar de 30 (trinta) horas semanais, poderão trabalhar em sistema de revezamento, sendo a jornada diária mínima de 06 (seis), e a máxima ordinária de 12 (doze) horas, inclusive em regime de plantão, caso em que haverá compensação entre semanas de 36 (trinta e seis) horas com semanas de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho, de modo que a média mensal das horas trabalhadas, no período de 12 (doze) meses, não ultrapasse 150 (cento e cinquenta) horas, tudo conforme escala organizada pela empregadora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA PARA TÉCNICOS E TECNÓLOGOS EM RADIOLOGIA

Os empregados nas funções de técnico e tecnólogo em radiologia poderão cumprir jornada semanal de 24 (vinte e quatro) horas ordinárias, distribuídas em 6 (seis) horas diárias em quatro dias, podendo ainda ser realizada em dois plantões de 12 (doze) horas, em seis plantões de 4 (quatro) horas e em quatro plantões de 6 (seis) horas, tudo conforme escala elaborada pela empregadora.

Parágrafo único: Ficam proibidas alterações unilaterais lesivas nas jornadas de trabalho dos técnicos e tecnólogos em radiologia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO REGIME DE COMPENSAÇÃO NA JORNADA LEGAL DE 36 HORAS SEMANAIS

Para os empregados com jornada legal de 36 (trinta e seis) horas semanais, será permitida jornada compensatória de 06 (seis) horas diárias de trabalho, em turnos fixos, de segunda a sexta-feira, com 12 (doze) horas alternadamente, aos sábados e domingos, ou entre a segunda e a sexta-feira, desde que em comum acordo entre as partes

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO EM DIAS ÚTEIS INTERCALADOS ENTRE FERIADOS

Ocorrendo dias úteis entre dias não úteis (assim considerados os dias não destinados ao trabalho, inclusive feriados), a empregadora poderá compensar aqueles dias não trabalhados com o labor em outros dias, inclusive por meio da prorrogação do horário diário de trabalho.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, quando não compensado, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS AOS DOMINGOS

Fica assegurada aos empregados e empregadas, inclusive àqueles que laboram em regime de plantão, a coincidência do repouso semanal remunerado, pelo menos, em 01 (um) domingo por mês, sendo considerado como tal, para os empregados que laboram em regime de 12x36, o período de repouso de 36 horas.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

A empregadora não poderá dar como faltas injustificadas as ausências dos empregados que tiverem a necessidade de requerer a segunda via da CTPS, receber auxílio natalidade, PIS, tirar título de eleitor e identidade, desde que haja aviso com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, estando o empregado obrigado, ainda, a fazer comprovação posterior em igual prazo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSENCIAS REMUNERADAS

Os empregados poderão se ausentar do trabalho, sem prejuízo de seu salário, nas seguintes circunstâncias:

I- até 5 (cinco) 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;

II - até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 7 (sete) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV- por 2 (dois) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 3 (três) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - 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);

VII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, apresentando, na primeira oportunidade, comprovante de participação.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião.

Parágrafo único: Ficam abonadas as faltas do empregado, no máximo 10 (dez) por ano, sempre que ficar comprovado que as ausências têm relação com o atendimento de urgência ou internamento hospitalar de filho menor de 10 (dez) anos, inclusive adotivo.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO

Fica garantido às empregadas mães, no período de amamentação, 01 (um) descanso diário especial de uma hora ou 02 (dois) descansos diários especiais de meia hora cada um, até que seu filho complete (06) seis meses de vida. Em caso de gêmeos, o período será concedido em dobro, havendo o recebimento de salário sem a prestação do serviço neste período, de acordo com o que expressa o art.396 da CLT.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DE JORNADA ESPECIAL PARA OUTRAS FUNÇÕES

As jornadas especiais de trabalho mencionadas no presente Acordo Coletivo poderão ser utilizadas para qualquer função profissional na empregadora, desde que possuam a mesma jornada legal e haja concordância da empregadora para o seu uso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO AOS SÁBADOS E DOMINGOS NO REGIME DE ESCALA

Aos empregados que trabalham em regime de escala não se aplicam as regras de pagamento da dobra salarial, no caso de o dia de trabalho coincidir com o domingo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA 12X36

Fica permitida a adoção de jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, conforme escala a ser organizada pela Unimed.

Parágrafo único: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5o do art. 73 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA MIGRAÇÃO DO REGIME DE PLANTÕES

Aos empregados que trabalham em plantões de 12 (doze) horas, fica permitida a migração da jornada para aquelas legais regulares, desde que acordado formalmente entre o empregado e a empregadora.

Parágrafo único: Só será permitida a migração da jornada diária do empregado que implicar em redução da jornada mensal e, conseqüentemente, em redução salarial, mediante requerimento expresso do empregado, homologado pelo Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TROCA DE PLANTÃO

Faculta-se a troca de até 03 (três) plantões por mês, sendo o 3o administrativo, por necessidade da empregadora ou a requerimento do empregado, devendo nesse último caso, ser negociada com o Gestor da área de atuação e solicitação formal ao Departamento de Recursos Humanos, por meio de formulário próprio, com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência da troca, salvo situações excepcionais em que o empregado comprovar, perante a empregadora, exclusivamente por intermédio do departamento de Recursos Humanos, a impossibilidade de cumprimento desse prazo.

Parágrafo primeiro: Será possível a troca de plantões, inclusive para os técnicos e tecnólogos em radiologia, nos termos da Lei no. 7.394/85, e desde que entre empregados com a mesma carga horária e mesmo turno de trabalho.

Parágrafo segundo: Após a troca do plantão, o empregado deve voltar à sua escala normal de trabalho, independentemente de novo repouso semanal remunerado.

Parágrafo terceiro: A troca de plantões prevista nesta cláusula não descaracteriza os regimes de compensação previstos neste instrumento.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E CRACHA

A empregadora, se exigir fardamento padronizado, deverá fornecê-lo gratuitamente, no total de necessárias à manutenção da higiene adequada, obrigando-se o empregado a devolvê-lo, ao término do contrato de trabalho, sob pena de ressarcimento pecuniário, e, em caso de extravio ou dano no fardamento ocorrido por culpa do empregado, salvo as hipóteses de caso fortuito, força maior e desgaste natural pelo uso, o empregado arcará com os custos do novo fardamento.

Parágrafo único: A empresa poderá exigir dos seus empregados o uso de crachá de identificação, durante o horário de trabalho, desde que arque com os custos correspondentes.

Insalubridade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será calculado da seguinte forma:

I) Para os técnicos e auxiliares de enfermagem, o cálculo terá como base o salário-mínimo vigente, ficando ajustado que, inicialmente, será observado para o cálculo do referido adicional, o valor do salário base do empregado praticado no mês de abril de 2024, sendo este valor fixo e sem reajuste, até que seja ultrapassado pelo salário-mínimo (valor base para os futuros cálculos).

II) Sobre o salário base do empregado, para as demais categorias, durante a vigência do presente ACT.

III) Para todos os empregados admitidos, após a publicação do presente ACT, a base de cálculo para o adicional de insalubridade será o salário mínimo vigente.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS

Para justificar a sua ausência ao trabalho por motivo de doença, o empregado deverá apresentar atestado médico ou odontológico ao setor de Medicina Ocupacional da empresa no prazo de 24 (vinte e quatro)

horas da emissão do atestado. Quando o empregado ficar impossibilitado de informar, pessoalmente, as razões da sua ausência, ele deverá se encarregar, para que a empresa tome conhecimento do atestado, em igual prazo, enviando-o por terceiro ou por meio eletrônico, devendo, em todo caso, apresentar a via original do atestado à empresa, sob pena, neste último caso, de não justificação das faltas.

Parágrafo único: O disposto nesta cláusula não exime o empregado de ser avaliado pelo médico da empresa, a quem cabe homologar ou não o atestado, em decisão fundamentada, devendo o empregado comparecer ao médico da empresa, quando solicitado, ainda que durante a vigência do atestado. Se o empregado não puder se locomover nesse período, o médico da empresa, a critério desta, poderá examinar o empregado, em sua residência ou local onde ele se encontrar. Recusando o empregado a ser avaliado pelo médico da empresa, este poderá não homologar o atestado.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

A empregadora liberará até 01 (um) empregado membro da categoria do Sindicato, sem prejuízo de vencimentos, até 15 (quinze) dias por ano, sendo no máximo 05 (cinco) dias por mês, para participação em reuniões, assembleias ou encontros oficiais de trabalhadores, desde que previamente solicitado pelo Sindicato, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo único: A pedido da entidade sindical, manifestado com, pelo menos 15 (quinze) dias de antecedência, a empregadora liberará do serviço um empregado, que esteja no exercício da presidência do sindicato, pelo tempo mínimo de 24 horas por mês, sem prejuízo financeiro de qualquer espécie para o empregado, podendo haver acordo entre as partes para concentração destes horários, em determinados meses do ano, fazendo uma escala prévia e programada destas liberações durante cada ano.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA INTERPRETAÇÃO DO PRESENTE INSTRUMENTO

A interpretação do presente Acordo Coletivo de Trabalho deve ser realizada globalmente, considerando as concessões recíprocas dos seus signatários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA APLICAÇÃO EXCLUSIVA DO PRESENTE INSTRUMENTO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida a não incidência de qualquer benefício, reajuste ou vantagem, para os empregados aqui representados, em função de convenção coletiva de

trabalho ou sentença normativa, referente ao mesmo período, aplicando-se, portanto, entre as partes, o disposto neste acordo coletivo de trabalho

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

A multa por descumprimento será de 5% (cinco por cento) do salário base, por cláusula descumprida, em favor do empregado prejudicado. Em havendo violação coletiva, a multa de 5% (cinco por cento) do salário base dos empregados prejudicados reverte-se em favor do Sindicato Obreiro, caso não haja a correção do descumprimento em até 30 dias após a notificação da empresa pelo Sindicato Obreiro. Em todo caso, a multa ficará limitada a 40% (quarenta por cento) sobre os salários base dos empregados prejudicados, independentemente da quantidade de cláusulas descumpridas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TEMPORARIEDADE

Os benefícios ora concedidos terão a mesma vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, não integrando os contratos individuais de trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ENFRENTAMENTO DE PANDEMIAS

As partes concordam que empregadora poderá adotar, para qualquer empregado, de qualquer faixa salarial, quaisquer das medidas legais instituídas, para minimizar os impactos de pandemias nas relações de trabalho (inclusive aquelas estabelecidas através de medidas provisórias).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES

Quando solicitada, a empregadora enviará ao Sindicato a relação dos seus empregados sujeitos à representação do sindicato, indicando nome, endereço e e-mail, quando houver.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DAS DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho que, eventualmente, venham a surgir no período de sua vigência, serão resolvidas pelas partes convenientes e, se necessário, pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA

Na aplicação das cláusulas ora convencionadas, a concessão de eventuais vantagens acima do aqui pactuado será considerada mera liberalidade da empresa, não se constituindo em direito adquirido ou invocável como parte deste acordo pelo empregado ou pelo Sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a crença das partes de que o Acordo Coletivo de Trabalho é instrumento de pacificação de conflitos e não uma fonte para a geração destes, comprometendo-se os signatários a executá-lo de boa-fé e a tratar qualquer divergência que possa surgir no cumprimento do pactuado, bem como a disposição das partes que transigiram, para chegar a uma solução direta, com contrapartidas por ambos os lados, na perfeita compreensão destas;

Considerando a intenção das partes de trazer para este instrumento as discussões havidas entre elas, durante todo processo negocial, equalizando divergências, como resultado da mais perfeita transcrição dos direitos e obrigações dos seus signatários;

Considerando que as partes reconhecem, na negociação coletiva direta, o mecanismo apto a compor e harmonizar adequadamente seus interesses específicos e de fazer com que as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho tenham, em razão dessa especificidade, primazia sobre as constantes de Convenção Coletiva de Trabalho;

Mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, as quais passam a reger as relações de trabalho na empregadora, durante o prazo de vigência deste acordo.

RESOLVEM, no pleno, leal e soberano exercício da autonomia privada coletiva, de conformidade com os artigos 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal e 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas e condições pactuadas e descritas, no corpo do presente instrumento coletivo.

E assim, por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

}

CLEDISON MAIA DA SILVA

Presidente

SINDICATO EMP EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DO EST.PARAIBA

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente
UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO
Presidente

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO

Presidente

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

GUALTER LISBOA RAMALHO

Presidente

UNIMED JOAO PESSOA COOPERATIVA DE TRABALHO MEDICO

ANEXOS
ANEXO I - EDITAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL RETIFICADO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - LISTA DE VOTAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - LISTA DE PRESENÇA 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - LISTA DE PRESENÇA 2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - LISTA DE PRESENÇA 3

[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>.