

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000011/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/01/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000377/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.101549/2021-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/01/2021

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

SINDICATO PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 11.578.277/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE FRANCIS HERBERT DA CONCEICAO;

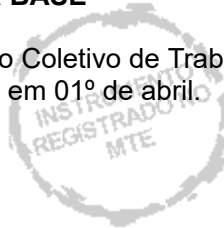
E

ULTRA SOM SERVICOS MEDICOS S.A., CNPJ n. 12.361.267/0009-40, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOAO EDUARDO FARIAS DA SILVA;

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 abril de 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Auxiliares e Técnicos de Enfermagem**, com abrangência territorial em **PE**.

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

Fica assegurado o piso salarial mínimo da categoria de R\$1.113,47 (um mil , cento e treze reais e quarenta e sete centavos).

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

Para os empregados que recebem acima do piso salarial estipulado na Cláusula Terceira o reajuste salarial será de 3,31%(três virgula trinta e um por cento).

**Parágrafo único** – Os reajustes salariais serão efetivados à oportunidade do pagamento dos salários do mês de janeiro/2021. As diferenças remuneratórias decorrentes do atraso no registro da convenção (referentes ao período de 01.04.2020 à 31.12.2020), bem como as diferenças remuneratórias relativas a horas extras, férias + 1/3 constitucional, 13º salário e FGTS serão pagas em até 03 (três) parcelas a serem pagas nos meses de **janeiro/2021, fevereiro/2021 e março/2021**. As diferenças aqui especificadas terão natureza jurídica de ABONO SALARIAL.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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 único** – O citado comprovante ficará disponibilizado mensalmente na INTRANET do Grupo Hapvida cujo endereço eletrônico é [portalhap.hapvida.net.br](http://portalhap.hapvida.net.br) ou através do aplicativo **MEUHAP**.

### CLÁUSULA SEXTA - DIA DO PAGAMENTO

Os empregadores deverão pagar o salário de seus empregados até o **3º (terceiro) dia útil** do mês subsequente. Considera-se o dia de sábado como dia útil.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas integrantes da categoria econômica anteciparão o pagamento da metade do décimo terceiro salário de 2020 junto com o pagamento da folha do mês de outubro de 2020 para os empregados admitidos até 14 de setembro de 2020.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) à 1ª (primeira) e 2ª (segunda) hora e de 100% (cem por cento) para as demais, ou seja, da 3ª (terceira) hora em diante.

**Parágrafo único** - Os plantonistas que por necessidade imperiosa do serviço, tiverem de que dobrar o plantão, terão direito ao pagamento das horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) a partir da primeira hora.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA NONA - DOS ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao empregado que completar 05 (cinco) anos de serviços na empresa, será concedido um adicional de 5% (cinco por cento); ao que completar 10 (dez) anos de serviço, um adicional de 10% (dez por cento), assim sucessivamente, calculando-se os adicionais sobre o salário base e efetuando-se o pagamento mensalmente.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

As empresas se obrigam ao pagamento do adicional de insalubridade ou de periculosidade, aos empregados que trabalham em condições nocivas ou perigosas, no percentual descrito no PCMSO, PPRA, LTCAT ou ainda em perícia técnica legal.

**Parágrafo Único** - O adicional de insalubridade, apurado conforme transcrito no *caput*, em percentual determinado por lei, terá como base de cálculo o Salário Mínimo Nacional vigente.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão aos seus empregados que percebam salário até R\$ 1.623,00 (hum mil, seiscentos e vinte e tres reais), mediante desconto de R\$ 3,00 (três reais), no seu salário, Cesta Alimentação, com a composição mínima, adiante discriminada:

03 (três) quilos de arroz tipo 1

01 (um) quilo de feijão tipo 1

01 (um) pacote de macarrão esp. 500g

01 (um) quilo de açúcar

01 (um) pacote de biscoito cream cracker 400g

01 (um) pacote de café a vácuo 250g

01 (uma) unidade de flocos de milho 500gr

01 (um) pacote de leite pó integral 200gr

01 (uma) unidade de óleo soja 900ml

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

**Parágrafo segundo** - O empregado que faltar justificada ou injustificadamente ao trabalho, não fará jus à Cesta Básica prevista nesta cláusula no mês seguinte à ausência ao trabalho.

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

**Parágrafo quarto** – Também será suspenso o recebimento da cesta básica os empregados que não estejam com os exames periódicos em dia e o Atestado Médico Ocupacional (A.S.O.) com validade expirada.

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de abril de 2020 e de forma não retroativa, a empresa concederá vale refeição/alimentação no valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais) por dia efetivamente trabalhado, respeitadas as condições mais favoráveis em relação aos valores até então pagos a este título. Este valor não integrará a remuneração para nenhum efeito legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito ao vale alimentação ou refeição os empregados contratados para jornada superior a seis horas diárias.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE E DA SUSPENSÃO DO DEPÓSITO DOS VALORES NO CARTÃO

As empresas concederão aos seus empregados vales-transportes nos termos da Lei nº 7.418/85 e do Decreto nº 92.180/85, descontando 6% (seis por cento) do salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens. Não posso fazer isso.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas poderão deixar inserir créditos no cartão (**sistema de passagens de transporte coletivo instituído em substituição ao vale transporte de papel**), quando for verificado que há acúmulo de valores que contabilizem superiores 45 (quarenta e cinco) dias de passagens.

**Parágrafo Segundo** - Suspensão os créditos não poderá haver o desconto de 6% (seis por cento) feitos a título de vale transporte, previsto no Art.4.º, Parágrafo único da Lei 7.418/85.

**Parágrafo Terceiro** - O retorno do depósito de créditos no cartão dar-se-á com a utilização dos créditos acumulados. Neste momento a empresa efetivará os créditos e o desconto salarial de 6% (seis por cento) previsto em Lei.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

O **Grupo HAPVIDA** oferecerá um plano de saúde médica e hospitalar para todos os seus empregados, nos moldes **COPARTICIPATIVO**, com adesão destes mediante o desconto mensal em folha, sendo de responsabilidade do empregado o pagamento do valor referente à coparticipação incidente somente sobre a consulta médica nos termos do contrato com a operadora.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de **R\$ 67,30 (sessenta e sete reais e trinta centavos)**, por filho, para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio creche será concedido à empregada após o término do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

Fica garantido a todos os Empregados da Categoria um **SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS** para os casos de Morte (natural ou acidentária) ou Invalidez por Acidente. O custeio será de responsabilidade exclusiva do empregador e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, sendo o capital segurado será de:

Morte (natural ou acidentária) -----R\$ 10.000,00

Invalidez -----R\$ 10.000,00

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO. ASSISTENCIA SINDICAL

Nas rescisões de contratos de trabalho do empregado que conte com mais de um ano de serviço, as empresas deverão providenciar a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho no sindicato laboral, no prazo de até 30 (trinta) dias corridos, contados do término do contrato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação; tendo assinado, deixar de comparecer ao ato;
- b) comparecendo o empregado, o mesmo suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em que a empresa reapresentará os novos cálculos, se for o caso, no quinto dia útil seguinte;
- c) em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

**Parágrafo primeiro** – A empresa deverá quitar as verbas rescisórias no prazo de 10 dias, contados do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo segundo** - No ato da homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, as empresas deverão apresentar ao sindicato laboral o comprovante de recolhimento da(s):

- a) taxa de negociação coletiva, estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho;
- b) contribuição sindical prevista em lei, quando tiver havido o desconto;
- c) mensalidades descontadas dos associados ao sindicato laboral.

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

**Parágrafo terceiro** – As empresas descontarão no termo de rescisão do contrato de trabalho uma taxa no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), salvo se o empregado for associado ao sindicato ou se tiver contribuído com a taxa de negociação coletiva ou a contribuição sindical.

**Parágrafo quarto** - As empresas passarão a fazer o referido desconto no Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) a partir do 10º. dia do mês subsequente ao desconto da taxa de negociação. O valor desta taxa deverá ser repassado para o sindicato laboral até o 6º dia útil do mês seguinte ao do desconto.

**Parágrafo quinto** – Fica desde já acordado que termos constantes no *caput* desta cláusula estarão sob análise, para possível melhor adequação em março de 2020.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMUNICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Quando o empregador romper o contrato de trabalho alegando justa causa, deverá comunicar o empregado por escrito e mencionar a falta grave cometida e o dispositivo legal invocado para fundamentá-la.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

## **AVISO PRÉVIO**

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

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

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

O empregado que trabalhar em local insalubre ou perigoso, fica obrigado a usar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecido gratuitamente pelo empregador, cuja recusa configurará ato de insubordinação, justificando a suspensão ou a dispensa por falta grave (indisciplina).

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

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

Fica assegurada à empregada gestante, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, a estabilidade provisória até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade. Todavia, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa ou a pedido da própria gestante, desde que esse seja homologado diretamente pelo Sindicato Conveniente.

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO DOS PRÉ-APOSENTADOS**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e que, concomitantemente, falte, no máximo, 12 (doze) meses para se aposentar, a empresa indenizará o valor das contribuições ao INSS (parte empregado e empregador) correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma do presente Acordo, reembolso este que não terá natureza salarial.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá comunicar ao empregador com até 12 (doze) meses de antecedência a data prevista para sua aposentadoria, sob pena de não fazer jus a referida indenização. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se o direito à indenização prevista nesta cláusula.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

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

**Parágrafo Primeiro** – As horas trabalhadas a mais deverão ser computadas em “horas a compensar” e zeradas a cada 12 meses. Caso as “horas a compensar” não sejam zeradas, o saldo de horas a compensar deverá ser pago como hora extra com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) na folha de pagamento do mês seguinte ao do ano apurado, observando-se, ainda, que a hora trabalhada a mais nos domingos e feriados no caso dos empregados administrativos, deverá ser paga com acréscimo de 100% sobre a hora normal.

**Parágrafo Segundo**- 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 Terceiro** – Caso ocorram divergências ou dúvidas do empregado acerca do quantitativo de horas trabalhadas, compensadas, a compensar ou a pagar, poderá o sindicato laboral requerer, por escrito, mesa de entendimento com a empresa, a qual deverá envidar esforços para mediar o conflito no prazo de cinco dias.

**Parágrafo Quarto** - No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema na forma do Parágrafo 3º do art. 59 CLT, ou seja: quando por iniciativa do empregador:

1- O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO LOCAL PARA DESCANSO**

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados se esforçarão para proporcionar local adequado à realização das refeições durante o intervalo previsto no art. 71 da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO AFASTAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO

O empregado só poderá afastar-se do local de trabalho comunicando ao seu chefe ou qualquer outro superior hierárquico, sob pena de praticar ato de indisciplina punível com advertência ou suspensão disciplinar.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMUNICAÇÃO ANTECIPADA DE AUSÊNCIA

O empregado que, por antecipação, tiver conhecimento de motivo impeditivo do seu comparecimento ao trabalho, deverá avisar ao empregador da sua futura ausência, sob pena de ser penalizado com advertência e se reincidente com suspensão disciplinar.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

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

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

Ficam facultadas, para empregados do setor de enfermagem, 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, conforme artigo 59-A da C.L.T.

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.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TROCA DE PLANTÕES

Será permitida a permuta de até 3 (três) plantões mensais entre empregados de um mesmo hospital, desde que respeitado o intervalo entre jornadas de, no mínimo, 11 (onze) horas, para ambos os permutantes. Esta troca deverá ser informada por escrito e com a assinatura dos permutantes no prazo de 72 (setenta e duas) horas que antecede a sua realização. A comunicação conterà todas as referências necessárias à substituição, tais como: indicação do dia, nome do técnico de enfermagem substituto e demais informações exigidas pelo empregador à efetivação da permuta, sob pena de não ser permitida.

**Parágrafo primeiro:** Nos casos em que a permuta seja solicitada pelo empregado, fica previamente autorizada a redução das 36h (trinta e seis horas) de descanso prevista no caput desta cláusula, autorizando, excepcionalmente, a jornada de 24 (vinte e quatro) horas, sem que isto implique no pagamento de horas extras e tampouco o descumprimento do intervalo intrajornada.

**Parágrafo segundo:** Em caso de falta do profissional substituto, apenas este poderá ser penalizado pela falta, visto que assumiu o compromisso de cumprir com o plantão.

**Parágrafo terceiro** - 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

**Parágrafo quarto**– O empregado que trabalha em jornada de seis horas diárias poderá trocar o plantão de 12 horas do final de semana por duas jornadas de seis horas durante a semana.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FREQUÊNCIA ÀS REUNIÕES E CURSOS

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DA CATEGORIA

O dia 20 (vinte) do mês de maio será consagrado como a data comemorativa da categoria dos auxiliares e técnicos de enfermagem no Estado de Pernambuco, ficando assegurado aos profissionais que trabalhem

nesse dia, o recebimento do salário a ele correspondente em dobro.

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

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

**Parágrafo Único** – As Empresas e o Sindicato Laboral atendendo ao que determina o artigo 2º da portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego firmam nesta cláusula o acordo coletivo de trabalho o qual não admite as possibilidades indicadas no artigo 3º desta mesma portaria.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO PERÍODO CONCESSIVO DAS FÉRIAS**

O início do gozo das férias não poderá coincidir com o repouso remunerado ou feriados e o pagamento da remuneração das férias será obrigatoriamente efetuado até 02(dois) dias antes do início do seu respectivo gozo.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

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

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

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

A falta ao serviço por motivo de doença somente será justificada com a apresentação de atestado médico, que poderá ser fornecido pelo médico de plantão, médico da empresa, médico da Previdência Social, médicos de convênios particulares e pelo médico do sindicato profissional conveniente, quando não existir médico na especialidade da doença. O atestado deverá ser entregue no prazo de 2 (dois) dias a contar da data da emissão do atestado.

**Parágrafo Único** – Caso o afastamento médico seja superior a um dia, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis, para que o empregador tenha tempo hábil e providencie sua substituição, evitando-se a dobra do empregado de plantão, salvo quando as condições físicas do empregado não permitirem ou quando os meios de comunicação não estiverem disponíveis.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

É garantida a empregada durante a gravidez sem prejuízo dos salários e demais direitos a transferência de locais de trabalho quando as condições de saúde assim o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no máximo 03 (três) consultas médicas e demais exames complementares, desde que conflitem com o seu horário de trabalho e que a comunicação ao gestor ocorra com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As empresas descontarão de seus empregados, abrangidos pelo presente acordo coletivo de trabalho, o valor de **R\$ 100,00 (cem reais)**, em duas parcelas de R\$50,00 (cinquenta reais), nas folhas de pagamento dos meses de fevereiro e março de 2021, como forma de fortalecimento da entidade sindical, considerando que os benefícios do acordo coletivo de trabalho abrangem todos os empregados, associados ou não e, considerando também o fim da obrigatoriedade do imposto sindical.

**Parágrafo Primeiro** – 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 através de crédito direto na conta corrente do sindicato:

BANCO SANTANDER, AGÊNCIA 4588 – CONTA CORRENTE: 130001537-9

**Parágrafo Segundo** – O empregado que se opuser ao desconto previsto no caput desta cláusula, deverá fazê-lo por meio de carta individual, escrita e assinada, entregue em duas vias na sede do sindicato laboral no período de 15 dias a partir do registro da convenção no sistema Mediador (MTE).

**Parágrafo terceiro** - 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 de lavra do Ministério Público do Trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

Fica assegurado o desconto em folha de pagamento da **CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ASSOCIATIVA** dos empregados, esta que é de 2% (dois por cento) do salário base estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho, durante a sua vigência de acordo com o parágrafo único do artigo número 53 do Estatuto do SATENPE.

**Parágrafo Primeiro** - Para a efetivação de referido desconto deverá ser encaminhado ao setor de RH ou de Pessoal conforme o caso a autorização do empregado Auxiliar ou Técnico de Enfermagem.

**Parágrafo Segundo** - As empresas comprometem-se a encaminhar ao sindicato dos empregados, no prazo de até 15 (quinze) dias após o desconto, uma cópia do comprovante de depósito da CONTRIBUIÇÃO SOCIAL ASSOCIATIVA junto ao Banco Santander, Agência nº. 4588, conta corrente nº 13001537-9, acompanhada da relação nominal dos empregados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE RECOLHIMENTOS**

As empresas remeterão para o sindicato laboral, até o décimo dia após a quitação, os comprovantes de recolhimento da contribuição sindical (quando houver) e da taxa de negociação coletiva, acompanhada da relação de contribuintes em que conste nome completo do empregado, função e valor descontado, conforme Precedente Normativo 41, do TST.

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

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

Será assegurado aos dirigentes do Sindicato laboral em no máximo 03 (três), o acesso ao local de controle de jornada para proceder à divulgação, junto aos trabalhadores, das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, desde que haja comunicação prévia de 48 (quarenta e oito horas) ao empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISO**

As empresas manterão a disposição do sindicato dos empregados convenientes quadro de avisos, destinado à divulgação de assuntos do interesse da categoria, de conformidade com o Precedente Normativo nº 104 do TST.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA EXTENSÃO AO GRUPO ECONÔMICO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os empregados das seguintes empresas pertencentes ao Grupo Hapvida: HAPTECH SOLUÇÕES INTELIGENTES LTDA; HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA LTDA; ULTRA SOM SERVICOS MEDICOS LTDA; VIDA & IMAGEM RADIOLOGIA E DIAGNOSTICO LTDA.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO DE DURAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Fica estipulado a aplicação de uma ao empregador que descumprir quaisquer das cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho (independentemente do número de infrações) no valor do salário base do empregado lesado, sendo esta revertida 50% (cinquenta por cento) a favor dele e 50% (cinquenta por cento), a favor do Sindicato Obreiro.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MESA DE ENTENDIMENTO**

No caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os aqui acordantes deverão, primeiramente instituir mesa de entendimento visando à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicado escrito a empresa que, em resposta, envidará esforços para remediar o conflito em até 72 horas.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE**

As controvérsias, decorrentes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado de Pernambuco, se antes não forem solucionadas pelas partes acordantes.

E por estarem justos e acordados, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

**JOSE FRANCIS HERBERT DA CONCEICAO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO PROFISSIONAL DOS AUXILIARES E TECNICOS DE ENFERMAGEM DE PERNAMBUCO**

**JOAO EDUARDO FARIAS DA SILVA**  
**GERENTE**  
**ULTRA SOM SERVICOS MEDICOS S.A.**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ACT SATENPE X ULTRASOM**

[Anexo \(PDF\)](#)

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