ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA CATEGORIA DE ENFERMAGEM DA FUNDAÇÃO CARMEM PRUDENTE - HOSPITAL ALFREDO ABRÃO - DATA BASE 2024 - 2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA AREA DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ: 73.502.197/0001-30 neste ato representado por sua vice presidente, Enfermeira HELENA DELGADO, CPF: 437.347.821.04

E

FUNDAÇÃO CARMEM PRUDENTE - HOSPITAL DR ALFREDO ABRÃO, CNPJ: 03.221.702/0001-93, neste ato representado por sua Presidente Sr. SUELI LOPES TELLES.

As partes acima nomeadas, celebram o Acordo Coletivo de Trabalho nas seguintes clausulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01° de Maio de 2024 a 30 de Abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de Maio.

CLAUSULA SEGUNDA - ABRANGENCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, abrangerá a(s) categoria(s) dos Enfermeiros, Técnicos, Auxiliares e Atendentes de Enfermagem, categoria diferenciada e fundamentada na LEI N. 7.498/86, de 25 de Junho de 1986, da Fundação Carmen Prudente Campo Grande / MS.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

A empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, concederá a partir de 1º de Julho de 2024, a título de reajuste salarial o equivalente a 100% (cem por cento) do INPC acumulado até Abril de 2024 (3,23%), calculados sobre o último salário base praticado anterior à data base.

§ Primeiro: A partir da implantação do Piso Salarial da Categoria, deverão ser compensados os reajustes pactuados, e o valor a ser pago deverá ser o Piso Salarial estipulado em Lei.

§ Segundo: Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de Aprendizagem, não serão compensados.

§ Terceiro: Os valores retroativos das competências Maio e Junho de 2024 serão pago na forma de abono, sem incidência de encargos sociais.

CLAUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Em substituição ao adiantamento salarial o Empregador poderá utilizar o cartão convenio disponibilizado pelo sindicato laboral, no valor correspondente a 30% do salário base.

§ Primeiro: Obriga-se o empregador, a efetuar o desconto do valor do cartão convenio utilizado, da folha de pagamento dos colaboradores no mês de sua utilização.

§ Segundo: O Sindicato Laboral se responsabilizará pelo encaminhamento do boleto dos valores correspondentes ao Convênio utilizado, devidamente assinado e em papel timbrado da entidade sindical.

§ Terceiro: A empregadora deverá repassar ao Sindicato Laboral o recibo de quitação do boleto dos convênios utilizados pelos empregados até o dia 20 de cada mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor envolvido.

CLÁUSULA QUINTA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.

CLAUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores ou grupo econômico fornecerão aos empregados holerites de pagamento contendo nome do empregado, período trabalhado a que se refere, discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras se houver, adicionais e remuneração dos trabalhos nos dias de descanso obrigatório se houver, bem como descontos a título de: FGTS, INSS, VALE-TRANSPORTE, FALTAS ETC.

CLAUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E FERIADOS

Horas extras: A empresa pagará com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal todas as primeiras duas horas extras trabalhadas, sendo que as demais com acréscimo e 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Para o Trabalho realizado aos domingos ou feriado serão remunerados em dobro, exceto os da escala de revezamento (jornada 12x36), que já estão contemplados no pagamento de salário mensal, inclusive o DSRS, consoante preceitua a nova legislação trabalhista em vigor.

§ Primeiro: Ressalva a escala de revezamento 12x36, as horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, serão compensadas em até seis meses de sua prestação, serão remunerados com adicional de 50% (cinquenta por cento), as duas primeiras e as demais 100% (cem por cento) sendo certo que os domingos e feriados já se encontram contemplados na jornada 12×36.

§ Segundo: Nas jornadas de 6x18 e de 8 horas serão devidos o pagamento dos feriados nacionais, estaduais, municipais, estipulados por lei, podendo ser compensados com folga ou em pagamento pecuniário, quando não ocorrer a folga compensatória.

Os Feriados SÃO OS SEGUINTES:

Nacionais: Primeiro de Janeiro, sexta-feira santa, vinte um de abril, primeiro de maio, corpus christis, sete de setembro, doze de outubro, dois de novembro, quinze de novembro e vinte e cinco de dezembro.

Municipais: Vinte e seis de agosto, treze de junho e aqueles expressamente previstos em Lei Municipal no local da prestação de serviço.

Estadual: onze de outubro.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVICO

Estabelecem as partes que o adicional por tempo de serviço será pago no importe de 1% (um por cento) ao ano conforme o tempo de registro do empregado. O referido adicional deverá constar em separado do salário base, evitando-se com isso ferir-se o princípio da isonomia e equiparação salarial, já que se trata de vantagem pessoal. Uma vez fixado e destacado o percentual relativo ao tempo de serviço, o mesmo incidira sobre o salário base, bem assim sobre as reposições que este salário base vier a sofrer.

§ Primeiro: As partes pactuam que a partir de 1° de Maio de 2023, o Adicional de tempo de Serviço ficará congelado em relação ao tempo adquirido, pelo período de vigência deste instrumento, ou seja por 01 (um) ano, observadas as reposições de acordo com a reposição do salário normativo ou piso salarial da Categoria, devendo ser rediscutido em Maio de 2025.

§ Segundo: É vedada a suspensão do pagamento do Adicional de Tempo de Serviço dos que já recebem o benefício, bem como é assegurado o pagamento aos colaboradores admitidos, e que completarem 01 (um) ano até 30 de Abril de 2023.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O Adicional Noturno será pago no percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, de acordo com o preceituado no artigo 73 da CLT, consoante entendimento da OJ número 388 da SBDI do TST e artigo 59-A Parágrafo Primeiro da CLT da nova legislação trabalhista em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago de acordo com o disposto no artigo 7°, inciso XXIII, da Carta Magna em vigor. Os percentuais de que tratam a lei serão pagos e obedecidos de acordo com o laudo pericial realizado por médico credenciado pela Superintendência Regional do Trabalho, estabelecendo-se ainda que cada entidade abrangida pela presente Sentença Normativa deverá ter consigo ou providenciar referido laudo para validade e determinação das áreas insalubres e percentuais a serem pagos a seus empregados. Servindo inclusive referido laudo como documento idôneo, firme e valioso para a juntada nos autos das reclamações trabalhistas, que porventura sejam propostas contra as entidades abrangidas pela presente sentença normativa.

CLAUSULA DECIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO GRATUITA

O empregador fornecerá gratuitamente, sem que se configure salário in natura, aos empregados:

I - Lanche no período vespertino e almoço para os empregados que dobrarem a jornada de 06 (seis) horas diárias.

II - Jantar e lanche aos que deixarem o plantão noturno (12×36).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL/SEGURO DE VIDA

A Empresa assegurará o pagamento de Auxílio Funeral, e de uma só vez, aos dependentes diretos (cônjuges ou filhos, ou na falta destes, os pais) do empregado falecido o valor disposto em contrato individual ou coletivo de seguro de vida contratado pela Instituição.

CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE OU AUXILIO CRECHE

É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 06 (seis) anos de idade a assistência em creche, as expensas do empregador, de acordo com a legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora. Não havendo a disponibilidade da creche, a empregadora assegurará aos funcionários da área de Enfermagem o Auxilio creche no valor de R$ 107,91 (cento e sete reais e

noventa e um centavos) e será pago ao colaborador que possuir filhos na faixa etária de três meses completos a seis anos incompletos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO / ASSIDUIDADE

Aos trabalhadores de Enfermagem abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho será pago o percentual equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, a título de ADICIONAL DE ASSIDUIDADE.

Aos trabalhadores da Enfermagem, ASSOCIADOS AO SINDICATO LABORAL, abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho será acrescido ao percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, pagos atualmente a título de ADICIONAL DE ASSIDUIDADE, o percentual de mais 5% (cinco por cento), perfazendo o total de 10% (dez por cento) do salário base, que serão pagos mensalmente, em folha de pagamento a título de Adicional de Assiduidade.

§ Primeiro: O percentual será pago em forma de abono, sem incorporação à remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais, aos que não tiverem nenhuma falta durante o mês, inclusive justificadas, atrasos, sendo tolerado atrasos de até 10 minutos na entrada, licenças médicas e que não tenham sofrido penalidades e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos. Atrasos no retorno do intervalo intrajornada não tem tolerância prevista na entrada de inicio da jornada.

§ Segundo: Esclarece-se que aplicabilidade de convenção coletiva ou Acordo Coletivo de trabalho aos trabalhadores associados está em consonância com a reforma trabalhista e nos moldes do entendimento judiciário emanado nos autos do Processo nº 01619-2009-030-00-9 da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, também pelo Ministério Público do Trabalho consoante a NF 003154.2018,01,000/3 da Procuradora do Trabalho da Primeira Região do Estado do Rio de Janeiro e em convergência ao exposto pelo Procurador do Trabalho de Baurú-SP no procedimento preparatório nº 000264.2018.15.001/8-32 e ainda em consonância com o entendimento jurídico manifestado pelo Ministério Público do Trabalho da Comarca de Dourados em Favor do SIEMS: NF 000010.2021.24.001/8/ NOTICIADO: INSTITUTO ACQUA - AÇÃO CIDADANIA, QUALIDADE URBANA E AMBIENTAL, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL - SIEMS INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL Que

restou comprovado que benefícios concedidos exclusivamente aos associados não suprimiram direitos fundamentais da categoria, muito pelo contrário, considerando que a entidade continua conquistando e ampliando todos os anos, garantias a toda categoria indiscriminadamente, em obediência e consonância com o entendimento firmado na ADI 5794. Na mesma direção, cabe mencionar o entendimento adotado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado no RO-772-57.2016.5.08.0000, em que o eminente jurista sinaliza a possibilidade restringir os direitos obtidos mediante norma coletiva para apenas os empregados sindicalizados, uma vez que tal posicionamento não transgride os princípios da isonomia e da liberdade sindical, desde que sejam resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais que estejam previstos em lei, em face das seguintes razões: "primeiro, porque a situação diferenciada do empregado associado, que tem custo mensal de manutenção do ente sindical, possibilita à negociação coletiva, beneficente de toda a categoria com a criação de outras cláusulas, fazer essa pequena diferenciação, não detendo ela mais cunho discriminatório; segundo, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; terceiro, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e o desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva." Documento assinado eletronicamente por Jeferson Pereira em 05/03/2021, às 16h49min19s (horário de Brasília). Verificação documento original:http://www.prt24.mpt.mp.br/serviços/autenticidade-de-ocumentos?view=autenticidades id:1043337&ca=DZQ6FXA7LEFM2CKJ. Diante do relevo constitucional conferido à liberdade de associação sindical, pelos mesmos fundamentos, impõe-se reconhecer que os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas àqueles associados à agremiação ou que considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração. Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em que pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva. Igualmente, também não se afigura correto que entidades sindicais débeis - que não gozam da confiança da categoria e não obtém benefícios para os seus integrantes, percebam valores

obrigatoriamente descontados de trabalhadores insatisfeitos com o conteúdo das cláusulas e com falta de qualidade da representação. Em ambas as situações, doravante, a opção de contribuir ou não para com a manutenção do sindicato, de participar de sua vida e administração, de querer ou não que as cláusulas do instrumento coletivo alcancem a sua relação individual de trabalho está exclusivamente nas mãos do trabalhador (...).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACOMODACÃO HOSPITALAR E PLANO DE SAUDE

Os Estabelecimentos conveniados ao SUS concederão a seus empregados cônjuge, dentro de suas disponibilidades de vagas, acomodações que não a enfermaria, em apartamento quando internados, com tratamento (pelo convenio), assim como os exames, medicamentos e hotelaria. Em relação aos procedimentos não cobertos pelo SUS, o empregador não ficará responsável por tais coberturas, e os honorários médicos deverão ser negociados entre o empregado e o Médico Assistente, tendo em vista a indisponibilidade de o empregador negociar os honorários médicos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E TRABALHO

A duração do Contrato de Experiência é de no mínimo 30 (trinta) dias podendo ser prorrogado por mais uma vez, não excedendo a 90 (noventa) dias.

§ Primeiro: Ao empregado readmitido no prazo de 01 (um) ano, na mesma função, não será celebrado novo contrato de experiência desde que cumprido integralmente o anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias aos empregados que contarem com 12 (doze) meses de trabalho será obrigatoriamente assistido pelo Sindicato Laboral.

§ Primeiro: Não será rescindido o contrato sem prévia autorização e apresentação de exames médicos demissionais, atestando o empregado gozar de perfeitas condições de saúde e estar apto para o trabalho, desde que o mesmo labore em hospitais ou em seções insalubres. A recusa do empregado em prestar os exames não obstará a resilição do Contrato de Trabalho. É obrigatória a apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, desde que o mesmo labore em hospitais ou em seções insalubres.

§ Segundo: O empregador liberará o empregado que contar com mais de um ano de trabalho do cumprimento de aviso prévio, caso o pedido de demissão se fundamente em aprovadas razões de doenças próprias.

§ Terceiro: Na rescisão fundamentada em justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicação escrita, declinando o ato ou omissão faltosa, sob pena do empregado fazer jus a todos os direitos como se a rescisão fosse sem justa causa.

§ Quarto: O Sindicato Laboral deverá manter funcionários para atender a efetuação das homologações contratuais de 2ª (segunda) a 6ª (sexta) feira no horário comercial, sob pena de, não o fazendo, as entidades abrangidas pela presente Sentença Normativa solicitarem a respectiva homologação à Delegacia Regional de Trabalho e Emprego local.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Ao empregado que for designado para exercer em substituição função de outro que percebe salário superior, por motivo de doenças, promoções, transferências, será garantido igual salário do substituído sem considerar vantagens pessoais, desde que não inferior a 30 (trinta) dias durante o período da substituição.

CLAUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DOS ACIDENTADOS

Fica assegurada a estabilidade ao Empregado acidentado no trabalho, nos termos da legislação em vigor, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados a partir do retorno ao trabalho.

§ Primeiro: Acidentes ou infortúnios, que causem prejuízos a integridade física do colaborador durante o trajeto ao trabalho, será considerado acidente de percurso, bem como será obrigatório a elaboração da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

§ Segundo: Ao Empregador ou grupo econômico cumpre enviar ao Sindicato laboral, mensalmente, os CAT's emitidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Defere-se a garantia de emprego, durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Serão abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante em cursos regulares (1º, 2º e 3º graus), por motivo de prestação de provas escolares em vestibular e ENEM desde que o empregador seja avisado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e comprovado tal fato com 48 (quarenta e oito) horas.

§ Único: O empregado receberá facilidade da empresa para adequação do seu horário de trabalho e férias, quando matriculado em curso atinente a sua profissão ou curso que seja pré-requisito para sua profissionalização como Graduação, Cursos de Extensão, Pós-Graduações, Mestrados e Doutorados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo e Trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser exercida da seguinte forma:

a) Jornada de 8 (oito) horas de 2ª a 6ª feira, com mais 4 (quatro) horas aos sábados ou o pagamento de horas extras.

b) Jornada de 06 (seis) horas trabalhadas e 18 (dezoito) horas de descanso, de segunda a sexta-feira com um plantão de 12 (doze) horas no sábado ou domingo, com concessão de uma folga de 06 (seis) horas mensais, ou pagamento de horas extras.

c) Jornada de revezamento com 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso, com concessão de: a) uma hora de intervalo destinado a alimentação e repouso no plantão; b) Uma folga mensal ou pagamento de horas extras.

§ Primeiro: Deverá ser concedido intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 01 (uma) hora, quando a duração da jornada exceder de 06 (seis) horas, e de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

§ Segundo: Os benefícios em folgas mensais, ora pactuados e descritos no caput, diurno e noturno, serão concedidos exclusivamente aos trabalhadores associados ao sindicato laboral, SIEMS.

§ Terceiro: A folga concedida exclusivamente aos associados, encontra-se e acordo com o entendimento jurídico manifestado pelo Ministério Público do Trabalho em favor do SIEMS: NF 000010.2021.24.001/8/NOTICIADO: INSTITUTO ACQUA - AÇÃO CIDADANIA, QUALIDADE URBANA E AMBIENTAL, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DO ESTADO DE MATO

GROSSO DO SUL - SIEMS INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL Trata-se de notícia de fato segundo a qual foi pactuada em acordo coletivo cláusula obrigacional (Cláusula 21º, § 5º) que reza "Os benefícios em folgas mensais, ora pactuados, serão concedidas exclusivamente aos trabalhadores associados ao sindicato laboral SIEMS". Inicialmente, determinou se à Secretaria a expedição de ofício ao ente sindical denunciado para que, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, manifestasse acerca do inteiro teor da NF. Em sua resposta, a noticiada alega que a priori entende-se que concessão de benefícios exclusivos dos empregados sindicalizados é um meio legal de valorização do associado que acredita e financia o trabalho da entidade laboral. Ademais, aduz que não houve a flexibilização, negociação, supressão ou retirada de direitos indisponíveis da categoria Da mesma forma, não houve a garantia exclusiva de direitos fundamentais somente aos associados e em detrimento ou prejuízo dos demais. No presente caso, o que houve na verdade, foi uma atenção, uma recompensa aos associados que esperam um tratamento diferenciado por arcar com os custos de toda a negociação. Em relação ao acordo coletivo celebrado entre o sindicato e o patronal alega que não possui regras que violam o direito trabalhista, ao contrário também beneficiou todos os membros da categoria, sejam sindicalizados ou não. Documento assinado eletronicamente por Jeferson Pereira em 05/03/2021, às 16h49min19s (horário de Brasília). Verificação documento original http://www.prt24.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id:1043337&ca=DZQ6FXA7LEFM2CKJ. Outrossim, a previsão contida somente no Parágrafo Quinto da Cláusula Vigésima Primeira, não viola qualquer direito dos demais trabalhadores, vez que folga MENSAL concedida é excepcional, ou seja, as folgas regulares foram mantidas, e as demais disciplina do acordo como um todo protegem todos os empregados indistintamente. Por fim, requer o arquivamento deste procedimento administrativo por não existir ilegalidade em conceder benefícios aos empregados sindicalizados, comprovado que estes benefícios concedidos exclusivamente aos associados não suprimiram direitos fundamentais da categoria, muito pelo contrário, considerando que a entidade continua conquistando e ampliando todos os anos, garantias a toda categoria indiscriminadamente, em obediência e consonância com o entendimento firmado na ADI 5794. É o que cumpre relatar. No que tange a ausência extensão ou não dos direitos acordados em convenção coletiva aos trabalhadores não sindicalizados, cumpre salientar que esse

tema ainda não foi pacificado no ordenamento jurídico, diante das mudanças promovidas pela Lei n° 13.467/2017 que debilitaram a forma de financiamento das entidades sindicais, conforme acima mencionado. Na mesma direção, cabe mencionar o entendimento adotado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado no RO-772-57.2016.5.08.0000, em que o eminente jurista sinaliza a possibilidade restringir os direitos obtidos mediante norma coletiva para apenas os empregados sindicalizados, uma vez que tal posicionamento não transgride os princípios da isonomia e da liberdade sindical, desde que sejam resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais que estejam previstos em lei, em face das seguintes razões: "primeiro, porque a situação diferenciada do empregado associado, que tem custo mensal de manutenção do ente sindical, possibilita à negociação coletiva, beneficente de toda a categoria com a criação de outras cláusulas, fazer essa pequena diferenciação, não detendo ela mais cunho discriminatório; segundo, porque não há a obrigação de filiação ao sindicato, sendo resguardados ao empregado não filiado todos os demais benefícios convencionais, bem como sendo tal opção irrelevante para a manutenção do seu emprego; terceiro, porque a finalidade da norma é justamente o fortalecimento do sindicato e o desenvolvimento da liberdade sindical plena, apurada sob uma ótica eminentemente coletiva." Documento assinado eletronicamente por Jeferson Pereira em 05/03/2021, às 16h49min19s (horário de Brasília). Verificação documento original:http://www.prt24.mpt.mp.br/serviços/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id:1043337&ca=DZQ6FXA7LEFM2CKJ. Diante do relevo constitucional conferido à liberdade de associação sindical, pelos mesmos fundamentos, impõe-se reconhecer que os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas aqueles associados à agremiação ou que considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração. Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em eu pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva. Igualmente, também não se afigura correto que entidades sindicais débeis - que não gozam da confiança da categoria e não obtém benefícios para os seus integrantes -, percebam valores obrigatoriamente descontados de trabalhadores insatisfeitos com o conteúdo das cláusulas e com a falta de qualidade da representação. Em ambas as situações,

doravante, a opção de contribuir ou não para com a manutenção do sindicato, de participar de sua vida e administração, de querer ou não que as cláusulas do instrumento coletivo alcancem a sua relação individual de trabalho está exclusivamente nas mãos do trabalhador. Assim, pelos fundamentos acima, não se vislumbra ilegalidade ou inconstitucionalidade na Cláusula 21º, § 5 do acordo coletivo firmado entre as partes investigadas, que adaptando-se à novel sistemática legal, apenas vinculou o recebimento de benefício não previsto em lei ao pagamento pelo serviço prestado. Não se justificando, portanto, o manejo da ação civil pública ou outra medida de natureza coletiva, promove-se o ARQUIVAMENTO do presente feito, determinando-se a sua tempestiva remessa dos autos à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (...).

§ Quarto: A empresa abrangida por este acordo coletivo no tocante à jornada laboral dos empregados, inclusive os que trabalham em turno ininterrupto, cumprirão jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais respeitando os limites impostos na CLT, sendo que o excesso das horas trabalhadas em 01 (um) dia poderá ser compensado com a diminuição em outro dia ou revertido em folga de acordo com os interesses dos empregadores e necessidade de serviço.

§ Quinto: As horas que excederem a 8ª (oitava) diária, em face da jornada acima fixada, não serão consideradas como extras, face a compensação e o sistema de revezamento.

§ Sexto: Fica acordado a jornada de trabalho especial como acima especificada, considerando ser da vontade da categoria.

§ Sétimo: Quando a duração da jornada ultrapassar 04 (quatro) horas, será admitida a pré-assinalação do período de intervalo de 15 (quinze minutos) nos registros de jornada.

§ Oitavo: A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará no 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, nas jornadas de 12×36, 6x18 e 8 horas.

§ Nono: Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassarem ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarente e quatro) horas serem compensadas extraordinariamente, em até seis meses.

§ Décimo: Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro quando não concedida folga compensatória (art. 611-A da CLT). Excetuados nas jornadas (12x36) por já contemplarem a compensação nas folgas entre jornadas.

§ Décimo Primeiro: O empregado que trabalhar em jornada de 12x36, não fará jus às horas extras, ressalvadas as horas que excederem as 12 (doze) horas da dita jornada e não forem compensados não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho entre os turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) horas de repouso da escala 12x36.

§ Décimo Segundo: Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincida com a escala de turnos fixos e ininterruptos definidas no caput desta Cláusula.

§ Décimo Terceiro: Será admitida a pré-assinalação do período de repouso nos registros de jornada, nos moldes do art. 74, Parágrafo 2º.

§ Décimo Quarto: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE n° 373 de 25 de fevereiro de 2011.

§ Décimo Quinto: Considerando tratar-se de sistema de compensação historicamente adotado pela categoria em todo o Brasil, fica pactuada a possibilidade da adoção da jornada de 12x36 sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Previdência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados terão justificadas suas ausências ao trabalho além das previstas no artigo 473 da CLT, sem prejuízos de remuneração, 01 (um) dia por mês para acompanhar filho menor, 1 (um) dia para acompanhar idoso, em se tratando de pai ou mãe em consultas médicas devidamente comprovadas por atestado médico; até 5 (cinco) dias por ano para acompanhar o filho menor internado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

1. Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

2. Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

3. Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.

4. Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

5. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar.

6. Até 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de licença paternidade de acordo com CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

O empregador fornecerá gratuitamente, no mínimo 02 (dois) uniformes completos por ano, bem como, todo o material indispensável ao exercício da atividade.

Caso não haja fornecimento gratuito o empregador fica impedido de exigir sua utilização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Os Empregadores providenciarão às suas expensas, exames médicos periodicamente de 6 (seis) em 6 (seis) meses ou, de conformidade com o PCMSO, em favor de seus empregados sujeitos insalubridades. Ficam as condições de saúde dos trabalhadores assistidas pelo cumprimento das NRs principalmente da NR 32 e seus anexos.

§ Único: Os Empregadores deverão encaminhar ao Sindicato Laboral, cópias das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) conforme Lei Previdenciária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médicos e dentistas serão aceitos, devendo ser entregues acompanhados dos receituários (receita médica) vistados pelo médico credenciado pelo hospital, se houver, mediante protocolo, até 48 (quarenta e oito) horas do afastamento, e protocolados no Departamento de Recursos Humanos.

§ Primeiro: Havendo afastamentos recorrentes, prolongado ou que requeira intervenção do INSS, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT da Instituição deverá realizar busca ativa dos CID's recorrentes, bem como formular políticas próprias de redução da Taxa de absenteísmo, bem como avaliar a relação de causalidade entre a doença e o trabalho.

§ Segundo: A empresa que não possuir o SESMT deverá proceder da mesma forma, e os dados epidemiológicos deverão ser apurados pelo médico do trabalho credenciado, ou através da análise dos atestados apresentados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO

É permitido o livre acesso de dirigentes sindicais em qualquer estabelecimento de Serviço de Saúde, mediante identificação junto à administração ou responsável pela Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL

O empregador descontará dos salários de todos os seus empregados sindicalizados, a Contribuição Assistencial aprovada em Assembleia Geral da categoria representada pelo Sindicato Laboral, convocadas para este fim, na base de 1/30 (um trinta avos) dos salários já reajustados, calculados sobre a remuneração, depositando a quantia na conta do Sindicato Laboral até o dia 10 do mês que for efetuado o desconto. Tal desconto deverá ser efetuado no mês do reajuste salarial e da assinatura do acordo coletivo de trabalho, em forma de assistência ao Sindicato.

§ Primeiro: Após o desconto, o empregador deverá remeter ao Sindicato a Relação Nominal dos empregados Contribuintes, indicando: Nome, Função, valor da remuneração e o valor recolhido.

§ Segundo: A Relação de contribuintes

§ Terceiro: O trabalhador poderá manifestar oposição formal ao desconto da Assistencial nas assembleias de levantamento da pauta de reivindicações e de aprovação de contribuições, dentro do prazo de cumprimento das assembleias previstos nos editais de convocação, ou, até a data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho e deverão ser entregues na sede do sindicato laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A Empresa descontará mensalmente o percentual equivalente a 2% (dois por cento) do salário base dos empregados sindicalizados, a título de Contribuição Confederativa conforme preconiza o Estatuto da Entidade Sindical da Categoria e a Lei vigente.

§ Primeiro: O empregador deixará de descontar a Contribuição Confederativa dos empregados caso haja oposição por escrito, e os mesmos deverão comparecer na Sede local do Sindicato Laboral, ou endereço do preposto, devidamente delegado pelo Sindicato Laboral, para dar ciência através de uma declaração e homologação pelo Diretor do Sindicato.

§ Segundo: O recolhimento a que se refere esta cláusula deverá ser depositado até o dia 10 (dez) de cada mês.

§ Terceiro: A Empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 2% (dois por cento) ao dia até o 10º (décimo) dia a partir do 11º (décimo primeiro) dia, além dos juros, a multa será de 0,5% (meio por cento) ao dia, até o cumprimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL APÓS FECHAMENTO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os empregadores deverão efetuar o desconto da folha de pagamento dos integrantes da Categoria, o equivalente a 1/30 (um trinta avos), calculados sobre a remuneração, a título de Contribuição Negocial. Tal desconto deverá ser efetuado no mês do reajuste salarial e da assinatura do acordo coletivo de trabalho, em forma de assistência ao Sindicato.

§ Primeiro: Estarão isentos da Contribuição Negocial os colaboradores que, no mês do reajuste tiverem em suas folhas de pagamentos o desconto da Contribuição Assistencial, conforme deliberação de assembleia geral.

§ Segundo: O trabalhador poderá manifestar oposição formal ao desconto da Contribuição Negocial nas assembleias de levantamento da pauta de reivindicações e de aprovação de contribuições, dentro do prazo de cumprimento das assembleias previstas nos editais de convocação, ou, até a data de assinatura do acordo coletivo.

§ Terceiro: Após o desconto, o empregador deverá remeter ao Sindicato a Relação Nominal dos empregados Contribuintes, indicando: Função, valor da remuneração e o valor recolhido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores permanecerão promovendo os recolhimentos sociais, previdenciários e demais encargos decorrentes da relação de emprego dos Diretores Sindicais licenciados ou afastados pela entidade hospitalar à disposição do sindicato, que já são de suas responsabilidades em decorrência da Lei.

§ Primeiro: O empregador liberará dirigentes sindicais, sem prejuízos da remuneração para participarem de Reuniões, Assembleias e Congressos, representando a categoria, para tanto o Sindicato Laboral solicitará a liberação ao empregador, por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato Laboral, de comum acordo a fixação de Quadro de Avisos de material de interesse coletivo e da entidade, vedada a fixação de material de cunho político partidário e material ofensivo a quem quer que seja.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empregadora pagará multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário base, em favor do empregado prejudicado, por ano, no caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ Único: Ao Sindicato Laboral cumpre avisar a empresa via notificação dirigida ao Administrador ou ao Presidente da entidade, o eventual descumprimento de quaisquer das cláusulas integrantes do presente Acordo. Fica acordado que a empregadora terá o prazo de 30 (trinta) dias a contar do dia do recebimento da notificação para regularizar a infração apontada. Persistindo no mesmo erro se sujeitará a multa acima avençada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEICOAMENTO PROFISSIONAL AOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS

A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de até 5% (cinco por cento) sobre o salário base ao Enfermeiro, associado ao sindicato, que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, segundo os critérios institucionais já adotados.

A empregadora acorda ainda que concederá uma gratificação de aperfeiçoamento profissional, no percentual de 5% (cinco por cento), para o Técnico de Enfermagem, associado ao sindicato, que concluir curso de formação reconhecido pelas Entidades de Classe, Escolas Técnicas, Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC e/ou cursos livres que o setor de recursos humanos venha a reconhecer, com cargas horárias superiores a 40 horas, renovados a 24 (vinte e quatro) meses contados, sob pena de perderem o benefício.

§ Único: Os certificados de Pós-Graduação, Mestrado, Doutorado (Enfermeiros) e os certificados de Aperfeiçoamento Profissional (Técnicos em Enfermagem) deverão ser entregues, pelos associados, na Sede do Sindicato Laboral até o dia 15 de cada mês, para posteriormente ser encaminhado para a empresa até o dia 20 de cada mês, para análise, e por razões de viabilidade em executar a folha junto

ao Departamento Pessoal. A requisição fora do prazo será atendida no mês seguinte. Ficam resguardados o Direito dos que recebem percentuais superiores

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria, com informações quanto à data de admissão e salário base.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO

Aos empregados abrangidos por este Instrumento Normativo fica assegurado, conforme legislação vigente, o recebimento do décimo terceiro salário até o dia 20 (vinte) de Dezembro de cada ano. Caso a data máxima para a quitação do décimo terceiro salário (20/12) se dê em um DOMINGO ou FERIADO o empregador deverá antecipar esse pagamento para o primeiro dia útil anterior ao prazo limite de pagamento.

§ Único: Quando pago em parcelas, fica assegurado que a primeira parcela, a título de adiantamento dar-se-á até o dia 30 (trinta) de novembro de cada ano e a segunda parcela obedecerá ao limite máximo estipulado no caput.

CLAUSULA TRIGESIMA OITAVA - DAS FERIAS

Todo empregado terá direito, decorrido o período de 12 meses de trabalho, ao gozo de um período de férias de 30 (trinta) dias sem o prejuízo de sua remuneração.

§ Único: Havendo concordância do empregado, o período de férias poderá ser concedido em até 2 (dois) períodos, não inferior a 15 dias, e sua quitação, de gozo e remuneração proporcional ou integral, se dará antes do início do respectivo período subsequente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TROCA DE PLANTÃO

Será permitida a realização de "Troca de Plantão para os colaboradores de Enfermagem, limitada a 02 (duas) trocas por mês, desde que seja devidamente comunicado a Chefia imediata por escrito, com antecedência de 48 horas, respeitando o mínimo de descanso de 12 horas.

CLAUSULA QUADRAGESIMA - DAS AÇÕES DE CUMPRIMENTO

Será o foro Trabalhista de Campo Grande o competente para o cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sede dos sindicatos.

Sueli Lopes Telles
Presidente
Fundação Carmen Prudente MS

SUELI LOPES TELLES
PRESIDENTE FUNDAÇÃO CARMEM PRUDENTE
HOSPITAL DR ALFREDO ABRÃO

HELENA DELGADO
VICE PRESIDENTE SIEMS