ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA CATEGORIA DE ENFERMAGEM DO HOSPITAL MARECHAL RONDON - DATA BASE 2026/2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA ÁREA DE ENFERMAGEM DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ N° 73.502.197/0001-30, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Lázaro Antônio Santana, CPF: 856.594.951-68.

E

HOSPITAL MARECHAL RONDON - JARDIM/MS, CNPJ 03.202.777/0001-27, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Élcio De Barros Galicia, CPF: 734.132.407-49.

As partes acima nomeadas, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01° de Maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de Maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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, do Hospital Marechal Rondon - Jardim/MS.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL - PISO SALARIAL Lei 14.434/22

REAJUSTE SALARIAL: Fica estabelecido o reajuste salarial equivalente a 4,26% (quatro virgula vinte e seis por cento), calculados sobre o último salário base praticado, a partir de Maio de 2026.

§ Primeiro: Os abonos oriundos de outros reajustes salariais, deverão ser incorporados imediatamente ao salário base em caso de suspensão, revogação ou qualquer outro motivo que implique no não pagamento do complemento do Ministério da Saúde para atingir o Piso Nacional da Enfermagem.

§ Segundo: Serão compensados todos os reajustes concedidos automaticamente, além dos demais aumentos espontâneos, inclusive os concedidos a título de antecipação de reajuste a partir de Maio de 2026.

§ Quarto: Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e termino de

aprendizagem, não são compensados.

§ Quinto: A função de Responsável Técnico receberá a título de adicional de função o percentual equivalente a 15% (quinze por cento), incidentes sobre o salário normativo, pagos mensalmente, em folha de pagamento.

PISO SALARIAL: Em relação ao Piso Salarial, a discussão permanece ainda na aplicabilidade da Lei 14.434/22, na extensão do que for disponibilizado, integral ou parcial, e a medida da liberação da implementação orçamentaria pela União, para cumprimento do Piso Salarial.

§ Sexto: o pagamento do piso salarial será proporcional as horas trabalhadas, quando a jornada for inferior a 8 (oito) horas diária ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos do voto conjunto do Ministro Luís Roberto Barroso (Relator) e do Ministro Gilmar Mendes. Proclamação realizada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, Vice-Presidente no exercício da Presidência. Plenário, Sessão Virtual de 23.6.2023 a 30.6.2023.

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá aos trabalhadores, a título de adiantamento salarial, até 30% (trinta por cento) do salário base para empregados que solicitarem junto ao Departamento de pessoal, no período de 15 (quinze) a 20 (vinte) de cada mês, que será descontado no holerite.

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

§ Segundo: 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.

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

§ Quarto: 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 após 20 (vinte) dias, acrescido de mais 2% (dois por cento) ao dia no período subsequente.

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E FERIADOS

As empresas pagarão as 2 (duas) primeiras horas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com o acréscimo de 100% (cem por cento). O trabalho realizado aos domingos e feriados será remunerado em dobro, exceto em escala de revezamento.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O Adicional Noturno será pago no percentual de 20% (vinte por cento) de acordo com o preceituado no artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago em grau máximo à todos os profissionais abrangidos por este instrumento normativo, equivalente à 40% do salário mínimo nacional vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO GRATUITA OU VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão 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).

§ Único: O disposto no inciso II aplica-se aos hospitais que já fornecem.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

A Empresa concederá a título de Auxílio Funeral e de uma só vez aos dependentes diretos (cônjuges ou filhos, ou na falta destes, os pais) do empregado falecido, o equivalente a 02 (dois) salários mínimos vigente a época do óbito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHE OU AUXILIO CRECHE

É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 6 (seis) anos de idade a assistência em creche, às expensas do empregador, de acordo com a Legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora.

A Empregadora assegurará aos seus funcionários da área de Enfermagem, o valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do Salário Mínimo vigente para ressarcimento das despesas com internamento de cada filho, na faixa etária de três meses completos a seis anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha, ou auxílio de pagamento de babá, incluem-se aí os profissionais do noturno.

§ Primeiro: A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos Parágrafos Primeiro e Segundo do Artigo 389, da CLT, e na Portaria no 3.296, de 03.09.1996, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTB no 670, de 20.08.1997, bem como os incisos XXV e XXVI do Art. 70 da Constituição Federal.

§ Segundo: Fica estipulado que o benefício concedido em função do filho e não do funcionário, vedado, por conseguinte, o acumulado da vantagem em relação ao mesmo dependente.

§ Terceiro: O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos. Sendo certo que referida cláusula se encontra de acordo com as decisões do Egrégio TST: Embargo à execução. Contribuição previdenciária. Auxilio creche e auxilio babá. Auxilio creche e o auxílio-babá não remuneram o trabalhador, mas o indenizam por haver sido privado de um direito previsto no art. 389, § 1º da CLT. As importâncias pagas pelo empregador visam ao ressarcimento de despesas das empregadas-mães com o pagamento de uma babá, em substituição à manutenção de uma creche, daí inferindo-se a natureza indenizatória das aludidas verbas e a sua não integração no salário de contribuição, para efeito de incidência da contribuição previdenciária. TRF 4ª R., AC 2003.04.01.0355755-6, RS, 1ª T., Rel. Juíza Vivian Josete Pantaleão Caminha, DJU 01.02.06. Contribuição previdenciária. Auxilia-creche. Natureza indenizatória. Procedente da primeira seção desta

Corte. Ausência de vicio no julgado. Embargos rejeitados. 1.Embargos de declaração opostos contra acórdão que discutiu a incidência de contribuição previdenciária sobre o auxílio-creche, dado seu caráter indenizatório. 2.0 aresto embargado analisou as questões suscitadas ao longo da instrução, tudo em perfeita consonância com o entendimento firmado pela Primeira Seção deste Tribunal quando do julgado dos ERESP 394.530/PR, assim resumido: Previdenciário - Contribuição - Auxílio-creche - Natureza indenizatória. 1. O reembolso de despesas com creche, chamado auxílio-creche, não é salário utilidade auferido por liberalidade patronal. 2. É um direito do trabalhador e um dever do patrão a manutenção de creche ou a terceirização do serviço (art. 389, § 1º da CLT). 3. O benefício para estruturar-se como direito, deverá estar previsto em convenção coletiva e autorizado pela delegacia do trabalho (Portaria do Ministério de Trabalho 3.296, de 3.9.86). 4. Em se tratando direito, funciona o auxílio-creche como indenização, não integrando o salário de contribuição para a Previdência (ERESP 413.222/RS). 5. Embargos de divergência providos. 3. Notória pretensão de atribuir efeito infringente ao julgado, hipótese, entretanto, desvinculada da previsão contida no art. 535, I e II, DO CPC. 4. Embargos de declaração, rejeitados. STJ, EDci-AgRg-REsp 953.610. Proc. 2007/0113785-5, SP, 19. T. - Rel. Min. José Augusto Delgado, DJE 10.4.08.

§ Quarto: O referido benefício será concedido exclusivamente aos trabalhadores associados ao sindicato laboral SIEMS.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO/ASSIDUIDADE

Os Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho receberão a título de ABONO ASSIDUIDADE, o equivalente a 6% (seis por cento) calculados sobre o salário base, sem incorporação à remuneração e sem incidência de recolhimento de Encargos Sociais. O Referido benefício será concedido ao empregado que não tiver tido nenhuma falta durante o mês, inclusive justificadas, Atrasos, licenças médicas, atestados e que não tenham sofrido penalidades (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, serviço militar e outros afastamentos. As partes pactuam ainda que o benefício não será retroativo ao período de congelamento (1995-2005) por força de outras CCT ou sentenças normativas.

§ Único: O referido benefício será concedido exclusivamente aos trabalhadores associados ao sindicato laboral SIEMS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACOMODAÇÃO HOSPITALAR E PLANO DE SAÚDE

ACOMODAÇÃO HOSPITALAR: O Empregador conveniado ao SUS concederá a seus empregados, filhos menores e cônjuge, dentro de suas disponibilidades de vagas, acomodações que não a enfermaria, ou seja, 1/2 (meio) 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.

PLANO DE SAÚDE: Aos colaboradores que desejarem aderir a Plano de Saúde, mediante adesão voluntária, poderá ser disponibilizado convênio médico-hospitalar em Operadora cujo Sindicato/Empregador mantenha convenio ou parceria (Rede Credenciada), exclusivamente na vigência do vínculo empregatício, podendo ser extensivo a seu cônjuge e seus filhos (as), naturais ou adotivos, segundo a legislação, respeitando a abrangência da Operadora credenciada.

§ Primeiro: Os empregados que tiverem interesse em um plano de saúde em Rede Credenciada pelo Sindicato/Empregador, poderão ter as mensalidades descontadas de sua folha de pagamento e posteriormente repassadas à Operadora de Saúde, responsabilizando-se a empresa pelo repasse das mensalidades ou co-participações descontadas do colaborador.

§ Segundo: No caso de afastamento do colaborador por auxilio doença, os valores referentes às mensalidades e coparticipações serão cobrados via documento de arrecadação ou boleto.

§ Terceiro: Os possíveis casos de inadimplência serão tratados respeitando os preceitos da ANS Agencia Nacional de Saúde Suplementar, do contrato e da Lei nº 9.656/98, no que couber.

§ Quarto: Demais regras, como cobertura, inclusão e exclusão de dependentes, rescisão contratual, pagamentos e reajustes, serão de acordo com o contrato, regras gerais da ANS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - VERBAS RESCISÓRIAS

Em virtude da legislação vigente, fica desobrigada a assistência na homologação dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho pelo sindicato laboral. Diante disso, as partes acordam que o termo de rescisão do contrato de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias aos empregados que contarem com mais de 12 (doze) meses de trabalho serão encaminhados para a conferência do sindicato laboral com antecedência de cinco dias do prazo para a homologação.

§ Primeiro: Não será rescindido o contrato sem prévia autorização e apresentação de exames médicos demissionais e apresentação dos exames laboratoriais em conformidade com o LTCAT da empresa, atestando o empregado gozar de perfeitas condições de saúde e estar apto para o trabalho.

§ Segundo: As empresas deverão apresentar por ocasião da rescisão do empregado da Enfermagem o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP.

§ Terceiro: As empresas deverão remeter cópias dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho, PPP e Comprovante de quitação bancária ou recibo assinado pelo trabalhador, bem como os holerites de pagamentos dos últimos três meses.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - GARANTIA DO EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

É assegurado 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 - GARANTIA AOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Estarão justificadas, sem descontos dos salários, as ausências ao serviço do empregado estudante em cursos regulares (1°, 2° e 3° 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 PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada dos empregados abrangidos pela presente Sentença Normativa será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser exercida da seguinte forma:

§ Primeiro: O horário laboral dos empregados que trabalham no período diurno e noturno em turnos ininterruptos, fixos, será em regime de revezamento com 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta seis) horas de descanso compensatório: ou 06 (seis) horas diárias com 18 (dezoito) horas de descanso compensatório, com um plantão de 12 (doze) horas nos finais de semana (sábado ou domingo), de acordo com a escala de revezamento, para completar a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. O período diurno poderá ainda realizar jornada de oito horas diárias de segunda a sexta feira e quatro horas diárias aos sábados para completar a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais. Deverá ser concedido intervalo para repouso se 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. Fica assegurado uma folga mensal nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho, ou o pagamento de horas extras, calculadas com adicional de 100%.

§ Segundo: Será pago o correspondente a 01 (um) dia de serviço em dobro a cada 30 (trinta) dias trabalhados, caso o empregado não folgue. Referido pagamento se aplica aos empregados do turno noturno, tendo em vista a jornada reduzida noturna.

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

§ Quarto: 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.

§ Quinto: fica acordado a jornada de trabalho especial como acima especificada, considerando ser da vontade da categoria, em consonância com o que estabelece a Súmula 244.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDAL - BANCO DE HORAS

Será permitido a implantação de Banco de Horas de acordo com os parágrafos abaixo, que terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes:

§ Primeiro: A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sábado e não ultrapassem o crédito de duas horas (diárias ou semanais) descontando-se os minutos de tolerância de que trata a CLT, e no banco de horas conforme preceitua a Lei n.º 9.601/98. A compensação das horas extras realizadas aos domingos ou feriados, será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, sendo pagas conforme preleciona a Sumula 444 do TST.

§ Segundo: Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam os limites estabelecidos na Clausula vigésima segunda, serão armazenadas em documento de Controle de Horas de Trabalho. O Empregador se compromete a realizar um controle de horas de trabalho para cada empregado, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites estabelecidos neste instrumento normativo, indicando os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, que forem remuneradas, as quais indicarão crédito da empresa. O Empregado poderá requerer extrato mensal constando as horas de crédito ou de débito do respectivo mês, mediante recibo, com a indicação precisa do saldo total existente em relação ao período de vigência deste acordo.

§ Terceiro: Na ocasião da Rescisão de Contrato, tendo o empregado crédito no Banco de Horas, tais

horas serão remuneradas com acréscimo nos termos da Clausula Sétima - Horas Extras.

§ Quarto: O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado na data base da categoria, ou seja, no período de doze meses que antecedem a data base da categoria. Caso existente saldo positivo (crédito de horas) a empresa deverá efetuar antes do fechamento do prazo sua compensação em folgas coletivas ou individual, em período anterior ou posterior as férias, ou em dias acrescidos nas férias, folgas adicionais, no prolongamento de folgas semanais ou de feriados. Caso existente saldo negativo (débito de horas) a empresa liquidará referida importância, zerando o CHT - Controle de Horas Trabalhadas do empregado, sem que isso importe em qualquer desconto salarial. Decorridos o prazo de fechamento sem que a empresa efetue a compensação das horas que o empregado possua como crédito no banco de horas, esta será obrigada a efetuar o pagamento de respectivo crédito, como adicional de horas extras de acordo com a Clausula Sétima da presente CCT, no vencimento salarial subsequente ao referido prazo.

§ Quinto: O banco de horas será aplicado a todos os funcionários da empresa pertencentes a esta categoria, e aos que porventura vierem implantar o Acordo de Banco de Horas, diversamente do aqui estabelecido, inclusive aqueles que vierem a ingressar no quadro de funcionários no decorrer da vigência desta CCT.

§ Sexto: A compensações das horas excedentes deverão ser negociadas de comum acordo com a chefia, desde que comunicado à empresa com antecedência mínima de 48 horas, facultado à empresa acolher a solicitação ou indicar período de sua melhor conveniência.

§ Sétimo: O banco de horas só poderá ser utilizado nas jornadas diárias de seis horas, com plantões de 12 (doze) horas nos finais de semana, e nas jornadas de oito horas diárias, não sendo possível tal implantação nas jornadas de 12x36 (doze por trinta e seis).

§ Oitavo: Os minutos de tolerância de que trata a legislação específica e constante da CLT, tanto nos inícios das jornadas quanto no final, não serão computados como horas extras.

CLAUSULA VIGESIMA QUARTA - 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 ano para acompanhar filho menor, 1 (um) dia por ano para acompanhar idoso, em se tratando de pai ou mãe em consultas médicas devidamente

comprovadas por atestado médico; até 1 (um) dia por ano para acompanhar o filho menor internado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 04 (quatro) 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 a contar do nascimento do bebê. Se o nascimento ocorrer durante período de férias, o prazo de 5 dias começa a contar após o termino e retorno das férias. Se o nascimento ocorrer durante o final de semana ou dia de folga do empregado, a data da licença paternidade passa a contar partir do primeiro dia do seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 a 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 OITAVA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médicos e dentistas do INSS e com os quais os empregadores representados

pelo SINDHESUL mantenham convenio 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL

O empregador descontará dos salários de seus empregados, filiados aos SIEMS, no mês do reajuste a Contribuição Assistencial aprovada em Assembleia Geral dos integrantes da Categoria representada pelo Sindicato Laboral, na base 1/30 (um trinta avos) dos salários reajustados, depositando a quantia na conta do Sindicato Laboral no prazo de 05 (cinco) dias, após ter efetuado o desconto, respeitada as deliberações da assembleia, como forma de assistência ao Sindicato.

§ Único: Os Empregadores deixarão de descontar do empregado caso haja oposição por escrito nos termos do edital de Convocação, sendo que eles, empregados, poderão comparecer à sede do Sindicato ou enviar correspondência para dar ciência através de uma declaração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas descontarão mensalmente o percentual equivalente a 2% (dois por cento) do salário base dos empregados associados da categoria, a título de Contribuição Confederativa, com amparo no Estatuto da Entidade Sindical e no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal.

§ Primeiro: Os Empregadores deixarão de descontar do empregado caso haja oposição por escrito,

sendo que eles, empregadores, poderão comparecer à sede do Sindicato ou enviar correspondência para dar ciência através de uma declaração.

§ 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 1% (um por cento) ao mês até o cumprimento da obrigação. 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 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL APÓS FECHAMENTO DE ACORDO

O empregador descontará dos salários de seus empregados integrantes da Categoria representada pelo Sindicato Laboral, no mês do reajuste, a Contribuição Negocial na base 1/30 (um trinta avos) dos salários reajustados, depositando a quantia na conta do Sindicato Laboral no prazo de 05 (cinco) dias, após ter efetuado o desconto, respeitada as deliberações da assembleia, como 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: 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 TERCEIRA - 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: Os empregadores liberarão dirigentes sindicais, sem prejuízos da remuneração, por até 03 (três) dias, duas vezes por ano 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL AOS ENFERMEIROS E TÉCNICOS

A Empregadora acorda que concederá gratificação de 5% (cinco por cento) ao Enfermeiro que tiver obtido diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado.

§ Primeiro: A empregadora concederá uma gratificação de aperfeiçoamento profissional para o Técnico de Enfermagem que concluir curso de formação reconhecido pelos Conselhos de Classe, Escolas Técnicas ou Instituições de Ensino superior aprovadas pelo MEC, com cargas horárias mínima de 40 horas, equivalente a 5% (cinco por cento), renovados a cada 24 {vinte e quatro) meses contados da entrega do certificado, sob pena de perderem o adicional. Os percentuais incidirão sobre o salário base. Destaca-se que o empregado contratado como Técnico em Enfermagem e que já possui graduação em enfermagem (e que está aguardando concurso interno para admissão como enfermeiro) também fará jus ao adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário base.

§ Segundo: As empregadoras pactuam ainda que no caso de obrigatoriedade legal, ou imposição de lei especifica, as mesmas serem obrigadas a conceder curso de treinamento aos seus empregados, caso os mesmos já tenham cursado ou participado de treinamento igual ou equivalente exigência legal, os

mesmos não estarão sujeitos a participarem de novo treinamento semelhante ou estas obrigatoriedades e da mesma forma as empregadoras estarão isentas de tal obrigatoriedade.

§ Terceiro: O benefício ora pactuado será concedido exclusivamente aos funcionários filiados ao sindicato laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

§ Primeiro: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS

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 QUADRAGESIMA - TROCA DE PLANTÃO

Será permitida a realização de "Troca de Plantão" para os colaboradores de Enfermagem, sem limitação de trocas mensais, desde que seja devidamente comunicado a Chefia imediata por escrito, com antecedência de 48 horas, respeitando o mínimo de descanso de 12 horas.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As partes acordam que respeitarão as decisões das assembleias da categoria que autorizaram descontos referentes a Contribuição Sindical Anual e Assistencial consoante a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, obtida mediante convocação especifica para esse fim, de toda a categoria representada, independentemente de associação e sindicalização. A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, sócios e não sócios, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho conforme o entendimento do enunciado 38 da Anamatra.

§ Primeiro: As empresas efetuarão os devidos descontos referente a um dia de trabalho de seus empregados na folha de pagamento do mês de Março de cada ano e o referido repasse deverá ser efetivado às entidades laborais no mês subsequente.

§ Segundo: Em caso de sentença judicial transitada em julgado onde os acordantes deste instrumento figurem como partes no processo, em que eventualmente haja determinação para devolução da Contribuição Sindical Anual descontada dos trabalhadores em prol do sindicato da categoria, ainda que autorizada por assembleia geral dos trabalhadores convocada especificamente para este fim, a responsabilidade pela restituição será exclusivamente das entidades laborais nos moldes do artigo 589, §2°, li da CLT, caso já tenham recebido o repasse das empresas.

§ Terceiro: Por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, que deverá ser efetuada em conta própria na Caixa Econômica Federal, a empresa enviará para a entidade sindical, juntamente com as guias de recolhimento, as relações dos empregados contendo nomes, função e valor da contribuição de cada um.

gov.br Documento assinado digitalmente
LAZARO ANTONIO SANTANA
Data: 01/06/2026 16:43:44-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

ENF. **LÁZARO SANTANA**
Presidente SIEMS

gov.br Documento assinado digitalmente
ELCIO DE BARROS GALICIA
Data: 02/06/2026 17:50:51-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

ÉLCIO DE BARROS GALICIA
Presidente do Hospital Marechal Rondon