

**ALTERAÇÕES PROPOSTAS PELA EMPRESA NAS CLÁUSULAS DO ACT
2018/2019**

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh Para o ACT2020/2021	PROPOSTAS DAS ENTIDADES PARA O ACT2020/2021
<p>CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</p> <p>A EBSEH antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, na folha de pagamento do mês de junho de cada ano ou a pedido do empregado, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano, nas seguintes situações:</p> <p>a) por ocasião das férias iniciadas entre os meses de fevereiro a maio;</p> <p>b) no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;</p> <p>c) no caso de enfermidade grave.</p> <p>§ 1º As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho da empresa e observado o cronograma de fechamento da folha de pagamento.</p>	<p>CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</p> <p>A EBSEH antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, na folha de pagamento do mês de junho de cada ano ou a pedido do empregado, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano, nas seguintes situações:</p> <p>a) por ocasião das férias iniciadas entre os meses de janeiro a junho;</p> <p>b) no caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;</p> <p>c) no caso de enfermidade grave.</p> <p>Parágrafo único. As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho da empresa e observado o cronograma de fechamento da folha de pagamento.</p>	<p style="text-align: center;">Aceitar redação proposta</p> <p style="text-align: center;">Aceitar redação proposta</p>

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO</p> <p>Mediante a conveniência da administração do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH, ficam previstas as seguintes escalas:</p> <p>§ 1º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) para o turno noturno, para os profissionais das categorias assistencial, médica e</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO</p> <p>Mediante a conveniência da administração do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH, ficam previstas as seguintes escalas:</p> <p>§ 1º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) para o turno noturno, para os profissionais das categorias assistencial, médica e</p>	

<p>administrativa essencial à assistência, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.</p> <p>§ 2º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas mínimas de descanso (12x36) para o turno diurno, para os profissionais das categorias assistencial e médica, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado, uma vez preenchido os seguintes requisitos objetivos:</p> <p>a) solicitação da área ou requerimento do empregado, acompanhado de parecer prévio da chefia imediata;</p> <p>b) ausência de solicitação de extensão/ampliação da jornada contratual de trabalho;</p> <p>c) ausência de aumento do quadro de pessoal;</p> <p>d) ausência de aumento de quaisquer acréscimos financeiros;</p> <p>e) ausência de prejuízo na prestação de serviços; e</p> <p>f) a solicitação da área e o requerimento do empregado serão apreciados pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário da rede EBSEH, sendo que a decisão deverá ser fundamentada e comunicada ao interessado.</p> <p>§3º Será admitido o regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho diurna, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36), aos sábados, domingos e feriados, para os profissionais da categoria assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, respeitada a necessidade do serviço e quando devidamente justificada pela chefia imediata, aprovada pela chefia de divisão ou serviço e autorizada pela gerência ou coordenação.</p>	<p>e administrativa essencial à assistência, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.</p> <p>§ 2º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas mínimas de descanso (12x36) para o turno diurno, para os profissionais das categorias assistencial e médica, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado, uma vez preenchido os seguintes requisitos objetivos:</p> <p>a) solicitação da área ou requerimento do empregado, acompanhado de parecer prévio da chefia imediata;</p> <p>b) ausência de solicitação de extensão/ampliação da jornada contratual de trabalho;</p> <p>c) ausência de aumento do quadro de pessoal;</p> <p>d) ausência de aumento de quaisquer acréscimos financeiros;</p> <p>e) ausência de prejuízo na prestação de serviços; e</p> <p>f) a solicitação da área e o requerimento do empregado serão apreciados pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário da rede EBSEH, sendo que a decisão deverá ser fundamentada e comunicada ao interessado.</p> <p>§3º Será admitido o regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho diurna, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36), aos sábados, domingos e feriados, para os profissionais da categoria assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, respeitada a necessidade do serviço e quando devidamente justificada pela chefia imediata, aprovada pela chefia de</p>	<p>Rejeitada</p>
---	---	------------------

<p>§ 4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso, somente para a categoria profissional médica, motivada por necessidade assistencial extrema, mediante solicitação da Chefia imediata e aprovação pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário.</p> <p>§ 5º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até duas vezes no mês nas situações previstas nos §§ 1º, 2º e 3º.</p> <p>§ 6º Será admitida a realização de “Jornada Mista”, composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.</p>	<p>divisão ou serviço e autorizada pela gerência ou coordenação.</p> <p>§ 4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso, somente para a categoria profissional médica, motivada por necessidade assistencial extrema, mediante solicitação da Chefia imediata e aprovação pelo Colegiado Executivo do Hospital Universitário.</p> <p>§ 5º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até duas vezes no mês nas situações previstas nos §§ 1º, 2º e 3º.</p> <p>§ 6º Será admitida a realização de “Jornada Mista”, composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa essencial à assistência, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado.</p> <p>§ 7º Não haverá distinção entre a hora diurna e noturna nas jornadas de 12x36 ou 24x72, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) ou 72 (setenta e duas) horas de repouso.</p>	<p>Rejeitada</p>
---	--	------------------

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS</p> <p>As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses.</p> <p>§ 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver compensação das horas acumuladas dentro do prazo previsto no caput, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS</p> <p>As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 12 (doze) meses.</p> <p>§ 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver compensação das horas acumuladas dentro do prazo previsto no caput, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão</p>	<p>Rejeitada</p>

<p>com o adicional por serviço extraordinário previsto em legislação.</p> <p>§ 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas devidas dentro do prazo previsto no caput, deverão estas ser compensadas dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.</p> <p>§ 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a autorização de chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata e convalidadas pela gerência.</p> <p>§ 4º O empregador disponibilizará, mensalmente, aos empregados informações sobre as horas prestadas nos meses e o saldo acumulado, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa. (incluído pelo Aditivo ao ACT 2018/2019)</p>	<p>consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional por serviço extraordinário previsto em legislação.</p> <p>§ 2º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas devidas dentro do prazo previsto no caput, deverão estas ser compensadas dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.</p> <p>§ 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a autorização de chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata e convalidadas pela gerência.</p> <p>§ 4º O empregador disponibilizará, mensalmente, aos empregados informações sobre as horas prestadas nos meses e o saldo acumulado, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa. (incluído pelo Aditivo ao ACT 2018/2019)</p> <p>§ 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho nos seguintes casos, e/ou licença maternidade, e durante todo o período de usufruto dos descansos especiais de aleitamento concedidos à empregada nutriz no presente acordo ensejará a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto no caput.</p>	<p>Aceito pelas entidades com a redação apresentada</p>
---	---	---

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA</p> <p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p>I – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalhos superiores a 4 horas e até 6 horas diárias.</p> <p>II – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p>III – Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>IV – Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>§ 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para os empregados da área administrativa que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p>§ 2º Para as categorias assistenciais emé dica os intervalos intrajornadas serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p> <p>§ 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda hora.</p> <p>§ 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quarta hora.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA</p> <p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p>I – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalhos superiores a 4 horas e até 6 horas diárias.</p> <p>II – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p>III – Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>IV – Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>§ 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para os empregados da área administrativa que cumprem jornada de 8 horas diárias.</p> <p>§ 2º Os intervalos previstos nos incisos I, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p> <p>§ 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda hora.</p> <p>§ 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao</p>	<p>Aceito pelas entidades com essa nova redação abaixo</p> <p>2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p>

<p>§ 5º Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º da Cláusula Décima Primeira será garantido o intervalo dentro da jornada.</p> <p>§ 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.</p> <p>§ 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.</p>	<p>pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quatahora.</p> <p>§ 5º Para as jornadas 12x36 e 24x72 serão garantidos os intervalos dentro da jornada.</p> <p>§ 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.</p> <p>§ 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.</p>	<p>Aceita pelas entidades com essa nova redação</p> <p>Redação sugerida</p> <p>5º Para os profissionais das categorias assistenciais e médicas os intervalos ocorrerão incluídos e dentro da jornada de trabalho, sem qualquer acréscimo do respectivo período ao final.</p>
--	---	--

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</p> <p>A EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês, garantindo ao empregado o direito de requerer em outro dia.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO</p> <p>A EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.</p>	<p>Aceita pelas entidades com essa nova redação</p> <p>Parágrafo único: O empregado poderá requerer via SEI em formulário próprio da Ebserh, garantindo o direito de requerer a fruição desse repouso remunerado em outro dia.</p>

Acordo Coletivo de Trabalho	Proposta Ebserh	
-----------------------------	-----------------	--

2018/2019	ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</p> <p>Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis:</p> <p>I – Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado;e</p> <p>II – Remuneração em dobro, sem compensação, para os empregados que cumprem jornada de 12 (doze) horas e trabalhem em feriado.</p> <p>§ 1º Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho.</p> <p>§ 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL</p> <p>Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis:</p> <p>I – Compensação das horas que ultrapassarem a carga horária semanal, para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem em dias não úteis (domingo e feriado).</p> <p>II – Para os empregados que cumprem jornada especial (12x36 e 24x72), no caso do labor realizado em feriado, fica assegurada a remuneração em dobro, considerando que metade da dobra encontra-se embutida no valor do salário.</p> <p>§ 1º Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho.</p> <p>§ 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.</p>	<p>Rejeitada</p> <p>Rejeitada</p>

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta de ACT 2020/2021	
---------------------------------------	---------------------------	--

Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019	Proposta Ebserh ACT 2020/2021	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS</p> <p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS FÉRIAS</p> <p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSERH, sendo este notificado com antecedência</p>	<p>Rejeitada</p>

programação e alteração com antecedência de 60 (sessenta) dias.

§ 1º As férias dos empregados poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

§ 2º Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias corridos.

a) deverá ser observado o prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.

§ 3º O pagamento das férias obedecerá ao calendário de pagamento e as diretrizes de do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE).

§ 4º Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.

§ 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação e alteração com antecedência de 60 (sessenta) dias.

§ 1º As férias dos empregados poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

§ 2º Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e o outro não poderá ser inferior a 5 dias corridos.

a) deverá ser observado o prazo de programação e alteração de férias previsto no caput.

§ 3º O pagamento das férias será efetuado até o 5º dia útil do mês de fruição do benefício.

§ 4º Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.

§ 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

§ 7º O adiantamento de férias

REJEITADA

Aceita pelas entidades com essa nova redação

§ 7º O adiantamento de férias será requerido pelo

	<p>será concedido a todos os empregados por ocasião de sua fruição, podendo o empregado optar, por escrito, pela não antecipação do respectivo pagamento, desde que respeitados os prazos previstos no <i>caput</i>.</p>	<p>empregado, via SEI em formulário da Ebserh, podendo optar por não receber a antecipação de férias, ou em receber 50% do valor ou 100% do valor. Aceita pelas entidades</p>
	<p>8º A restituição do adiantamento de férias será realizada em 2 (duas) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.</p>	<p>8º A restituição do adiantamento de férias será realizada em formulário próprio de ebserh via SEI, por opção do trabalhador em até 2 (duas) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na terceira folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento. Aceita pelas entidades</p>

<p>Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019</p>	<p>Proposta Ebserh ACT 2020/2021</p>	
--	--	--

DAS CLÁUSULAS NOVAS APRESENTADAS PELA EMPRESA

CLÁUSULA XX - DA DISPONIBILIDADE ALCANÇÁVEL

CNTS REJEITA A PROPOSTA
CONDSEF REJEITA A PROPOSTA
FNE REJEITA A PROPOSTA
FENAFAR REJEITA A PROPOSTA
FENAM REJEITA A PROPOSTA

Mediante solicitação da Superintendência, concordância do empregado e anuência da Ebserh Sede, parte da carga horária contratual do empregado, não superior a 50% (cinquenta por cento), poderá ser transformada em regime de disponibilidade alcançável, sem acréscimo em sua remuneração, conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.

§ 1º O ato normativo citado no *caput* deverá ser publicado em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura deste acordo.

§ 2º Fica assegurada a participação de 2 (dois) representantes dos empregados, indicados pelas entidades sindicais de grau superior que compõem a Mesa Nacional de Negociação Permanente da Ebserh (MNNP- Ebserh), na elaboração do ato normativo previsto no *caput*.

Obs.: O grupo entende como inegociável esta proposta da empresa.

CLÁUSULA XX - DA CARGA HORÁRIA

CNTS REJEITA A PROPOSTA
CONDSEF REJEITA A PROPOSTA
FNE REJEITA A PROPOSTA
FENAFAR REJEITA A PROPOSTA
FENAM REJEITA A PROPOSTA

Mediante solicitação da Superintendência, concordância do empregado e anuência da Ebserh Sede, a carga horária contratual do empregado poderá ser ampliada ou reduzida, com remuneração proporcional, conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico, respeitando o limite do quadro de pessoal de cada Hospital.

§ 1º O ato normativo citado no *caput* deverá ser publicado em até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura deste acordo.

§ 2º Fica assegurada a participação de 2 (dois) representantes dos empregados, indicados pelas entidades sindicais de grau superior que compõem a Mesa Nacional de Negociação Permanente da Ebserh (MNNP- Ebserh), na elaboração do ato normativo previsto no *caput*.

Obs.: O grupo entende como inegociável esta proposta da empresa.

CLÁUSULA XX - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CNTS REJEITA A PROPOSTA
CONDSEF REJEITA A PROPOSTA
FNE REJEITA A PROPOSTA
FENAFAR REJEITA A PROPOSTA
FENAM REJEITA A PROPOSTA

Tendo em vista que o pagamento do adicional de insalubridade sobre o salário-base está em desacordo com o preceituado no Art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com a Resolução nº 09, de 08 de outubro de 1996, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - CCE (Art. 1º, I, f), a Empresa propõe a mudança da base de cálculo do salário-base para o salário mínimo. A construção do texto depende do andamento da negociação. De toda forma, a ideia é que os empregados acordem coletivamente à adesão ao novo Regulamento de Pessoal da Ebserh em detrimento do Regulamento de Pessoal vigente à época da contratação.

Sensível ao momento em que o mundo passa e em especial, nossos profissionais que atuam diretamente no enfrentamento da pandemia de Covid-19, a Ebserh propõe que a alteração seja efetivada, tão somente, após o fim do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, ou após a assinatura do ACT 2020/2021, o que ocorrer por último. O marco temporal para mudança da regra, com duas opções, tem o objetivo de evitar qualquer desconto de forma retroativa.

Obs.: O grupo entende como inegociável esta proposta da empresa