A Comissão Nacional dos trabalhadores da Ebserh vem através deste comunicar, pedir esclarecimentos e providências urgentes para a pauta a seguir, uma vez que a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 aconteceu no dia 9 de junho do corrente ano, sendo que até a presente data várias claúsulas do ACT estão gerando divergências e discordâncias entre os trabalhadores e a gestão, como também, entre os representantes que participaram do que foi acordado em mesa de negociação e não condiz com o que está sendo praticado.

Cláusulas á esclarecer, pois, estão sendo interpretadas de forma errada ou não estão sendo cumpridas pelas Divgp's:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Parágrafo 3º: Será admitido o regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho diurna, seguido de 36 (trinta e seis) horas dedescanso (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.

*Essa necessidade é rotineira, devido ao Défict de pessoal nos HUS. Como abranger esta justificativa rotineira??

Parágrafo 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.

*Foi acordado que esta flexibilização seria em comum acordo entre trabalhadores e chefias, utilizada principalmente para as trocas de plantão, não uma decisão unilateral. Além de que foi negociado para que o trabalhador utilizaria-se quando o mesmo fizesse 12h de plantão diurnas ou noturnas (independente de ser

escala regular, mista ou plantonista) apenas que seria duas vezes mensalmente.

*Está sendo imposto pelas chefias escalas com 3 plantões de 12 hs diárias seguidos, sem acordo com o empregado, que muitas vezes não tem essa disponibilidade. Como também proibições em realizar trocas, etc.

Parágrafo 6º: Será admitida a realização de 'jornada mista", composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais da categoria assistencial, médica e administrativa essencial á assistência, respeitada a jornada contratual de cada empregado.

*Mais uma vez solicitamos, assim como foi feito em mesa de negociação, que a empresa defina e diferencie o que é "jornada mista" e "escala mista", como também, as mesmas nos moldes verticais e horizontais, para facilitar o entendimento de chefias e empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- DO INTERVALO INTRAJORNADA

Parágrafo 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.

*Empregados que são assistenciais e laboram em escala e horários administrativo podem ser contemplados?

Parágrafo 2º Para as categorias assistenciais e médica os intervalos intrajornadas serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.

*Empregados que são assistenciais e laboram em escala e horários administrativo podem ser contemplados?

Parágrafo 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

*Foi acordado em mesa de negociação que a extensão para nutriz após a criança completar 1 ano é até 2 anos, seria concedida mediante a apresentação da declaração médica e essas orientações seriam enviadas aos SOST's.

* No caso da categoria médica em que muitos setores elas são únicas na escala e trabalham sob rendição, como fica a concessão deste direito??

* No caso da nutriz ter que pagar horas devidas, naquele dia ela não poderá usufruir do descanso para amamentar o filho?

CLÁSULA DÉCIMA QUINTA – TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL

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.

*Essa CH é deduzida no mês ou pode ser no mês subsequente? Ou ainda contabilizarmos os 6 meses para a compensação??

*Estão proibindo os empregados fazerem 12 hs em feriados, mesmo tendo necessidade no serviço, para isso fazem os mesmos cumprirem uma carga horária de até 8 horas em feriados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

A EBSERH concederá aos seus empregados 2 (dois) meio períodos por mês, não cumulativos, para acompanhamento em exames e consultas médicas de pessoa da família, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de acompanhamento.

*Definam " Meio período" e como o "meio período" poderá ser utilizado para quem cumpre escala noturna??

* Porque os dois meios períodos não podem serem gozados no mesmo dia ?

CLÁSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO- A ebserh garantirá atendimento de saúde no local de trabalho aos seus empregados da sede e das filiais, no caso de urgência ou emergência, quando estiverem em horário de trabalho.

*Foi repassado algum documento ou orientação sobre esta cláusula para os hospitais??

*Existem HUS que ainda estão negando este atendimento, caracterizando descumprimento do ACT vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ACESSO ÁS INFORMAÇÕES

Parágrafo 2º: Todas as escalas de trabalho dos empregados da ebserh deverão ser confeccionadas em documento identificado com a logomarca da empresa e do hospital universitário filiado a Ebserh, com a devida assinatura da chefia imediata, dada publicidade em quadro de aviso com antecedência de 15(quinze) dias da data inicial de sua vigência.

* Existem HUS em que as escalas de trabalho não são feitas no padrão da Ebserh, não existem os horários pré assinalados e não são disponibilizadas no prazo estipulado em ACT (15 dias antes), sendo muitas vezes entregue um dia antes de finalizar o mês, caracterizando descumprimento de ACT.