

PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA EBSERH – 2017/2018

CLÁUSULA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa antecipará 50% (cinquenta por cento) do montante do décimo terceiro na folha de pagamento do mês de junho de cada ano.

§1º A empresa antecipará 50% (cinquenta por cento) do 13º nas seguintes situações:

- a) No caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias;
- b) No caso de enfermidade grave.

§2º O disposto nas alíneas “a” e “b” do parágrafo anterior, aplica-se aos empregados ou seus dependentes legais, devidamente cadastrados na empresa, e será concedido mediante requerimento, desde que ainda não tenha recebido tal parcela no ano.

OBS.: O 13º salário foi instituído pela [Lei 4.090/62](#) e pela [Lei 4.749/65](#), regulamentado pelo [Decreto 57.155/65](#), as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, sendo a primeira, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e sobre esta não deve incidir qualquer desconto, ficando os descontos de imposto de renda, INSS e pensão alimentícia (se houver), para a segunda, equivalente aos 50% restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Considerando os prazos limites estabelecidos pela lei, de cara poderia se concluir que o parcelamento seria uma boa vantagem concedida ao empregado por parte da empresa, haja vista que estaria adiantando consideravelmente o pagamento de sua obrigação na forma de 1/12 avos mensais.

A impossibilidade do pagamento do décimo terceiro salário em parcelas se constata, além dos aspectos apresentados a seguir, pela falta de previsão legal.

Embora possa parecer que seria uma vantagem ao empregador poder diluir o pagamento durante o ano ao invés de ter que fazê-lo de uma única vez, a prática deste procedimento poderia acarretar várias demandas trabalhistas, as quais, inevitavelmente, acabariam saindo mais caro, já que a Justiça do Trabalho reconheceria o direito ao empregado de receber tudo novamente por falta de previsão legal.

A única forma de parcelar o 13º salário sem acarretar custos excessivos e aumentar o risco de passivo trabalhista, seria a alteração da lei por parte do Legislador ou pactuação em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

Pode-se concluir destarte que, nenhum impacto financeiro há de se incidir ao empregador diante da formulação e pactuação do “modus operandi” acerca do pagamento das parcelas, propondo peculiaridades, respeitando os limites estabelecidos em Lei.

CLÁUSULA QUINTA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Mediante conveniência da administração do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEERH, ficam previstas as seguintes escalas para os profissionais da área assistencial:

§1º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) para o turno da noite, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado;

§2º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) para o turno diurno, uma vez preenchido os seguintes requisitos objetivos:

- a) Requerimento do empregado, acompanhado de parecer prévio da chefia imediata;
- b) Ausência de aumento de jornada individual;
- c) Ausência de aumento do quadro de pessoal;
- d) Ausência de aumento de qualquer acréscimo financeiro;
- e) Ausência de prejuízo na prestação de serviço
- f) Respeito à jornada contratual de cada empregado público;

§3º Regime de plantão 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) para os turnos diurno e noturno, para a categoria profissional médica sob regime de plantão, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado;

§4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso (24x72), mediante escalas pré-fixadas, somente para a categoria profissional médica sob regime de plantão lotado em Hospital Universitário Federal filiado a EBSEERH;

§5º Será excepcionalmente admitido o regime de plantão de 12 (horas) horas diurnas, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36), para os profissionais da área assistencial respeitada a necessidade do serviço e quando devidamente justificado pela chefia imediata aprovada pela chefia de divisão ou serviço e autorizada pela gerência ou coordenação;

§6º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso aos empregados públicos da EBSEERH que comprovadamente residam a uma distância igual ou superior a 100 km do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEERH e da sede em que estejam lotados;

§7º Redução da carga horária para 36 (trinta e seis) horas semanais, sem redução da remuneração para profissionais com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, considerando o princípio da isonomia com os demais profissionais da área assistencial;

§8º Será concedida, mediante requerimento a Divisão de Gestão de Pessoas, jornada de 30 (trinta) horas semanais e 6 (seis) horas diárias ininterruptas ao empregado ou empregada nutriz, com filho de até 23 (vinte e três) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.

a) A redução da jornada não implicará redução proporcional dos vencimentos do empregado ou empregada nutriz.

§9º Redução da jornada de trabalho semanal, com redução proporcional dos vencimentos, para os empregados com acúmulo de cargos públicos, de acordo com o inciso XVI, do artigo 37, da CF/88, mediante:

- a) Requerimento do empregado;
- b) Registro na carteira de trabalho;

c) Adequação ao parecer vinculante 145 da AGU.

§10º Redução da jornada de trabalho em 50% para o empregado público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de necessidade especial conforme o princípio de isonomia para adequação a lei 13.370 de 13 de dezembro de 2016.

Regime de Plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 60 (sessenta) horas de descanso (12 x 60) para o turno NOTURNO, com até 02 (dois) plantões complementares, de acordo com o mês vigente.

CLÁUSULA OITAVA – INTERVALO PRÉ-ASSINALADO

I - O intervalo de 15 (quinze) minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias será pré-assinalado de acordo com o art. 74, § 2º da CLT e deverá constar da escala, não sendo obrigatória a efetiva marcação diária do intervalo pelo empregado.

§ único: O intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos será computado na duração do trabalho.

II - Nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, da cláusula quinta, será garantida 1 (uma) hora de intervalo, pré-assinalado, dentro da jornada para o descanso e refeição. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

OBS.: A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu artigo 74, § 2º, ao determinar a obrigatoriedade do registro de horário para os estabelecimentos com mais de 10 empregados, prevê a possibilidade de haver a "pré-assinalação" do período de repouso e não a assinalação do período de repouso. Se o empregador adotar o SREP (sistema de registro eletrônico de ponto) deve atentar para o disposto no art. 2º da Portaria 1510/09 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego):

Quanto a possibilidade da pré-assinalação do intervalo no equipamento, quando o empregador adotar o REP, o Ministério do Trabalho e Emprego fornece as seguintes informações:

"Adotado o REP, Não é obrigatório o registro do intervalo de repouso no equipamento. O § 2º do art. 74 da CLT admite a pré-assinalação do período de repouso. É facultado ao empregador exigir ou não o registro da entrada e saída dos intervalos de seus empregados. Entretanto, as convenções e acordos coletivos de trabalho poderão prever a obrigatoriedade da marcação nos intervalos"

"Os intervalos pré-assinalados serão registrados utilizando-se o Programa de Tratamento e deverão constar do AFDT(Arquivo de Fontes de Dados Tratado). Neste arquivo os horários relativos aos intervalos pré-assinalados serão listados nos registros de detalhe onde o campo 9 deverá ser preenchido com "P".

"No Arquivo de Fontes de Dados Tratado - AFDT, existe o campo 9 para informar se a marcação é Original, Incluída ou Pré-Assinalada

O tipo marcação pré-assinalada é para ser utilizado quando o empregador utilizar a previsão legal de pré-assinalação dos intervalos intrajornada para repouso/alimentação. Neste caso as entradas e saídas do intervalo não serão registradas no REP, mas deverão constar no AFDT com a sinalização de horário pré-assinalado - "P".

Conclui-se assim que em nada, segundo o entendimento trabalhista, onera o empregador a aceitação da cláusula de pré-assinalação dos intervalos na jornada de trabalho, vez que o mesmo está sendo negociado e aceite por meio convenção ou acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA NONA – COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro da sistemática de compensação de horas, no prazo de 02 (dois) meses, tendo como base o ano civil. Se não compensadas ao término do ano civil serão pagas.

§ 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a 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 com o adicional por serviço extraordinário previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas devidas dentro do prazo previsto no caput, estas deverão ser compensadas dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.

§3º O empregado deverá solicitar com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, autorização da chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as exceções serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata.

§4º A empresa disponibilizará aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês e o saldo acumulado, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas.

§5º A EBSEH se compromete a realizar flexibilização das escalas, sem causar prejuízo ao serviço e ao paciente, cumprindo a carga horária estabelecida para cada profissional, estabelecendo intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

§6º Não haverá compensação para os dias considerados oficialmente como ponto facultativo, nos quais a unidade da EBSEH optar por não haver expediente.

CLÁUSULA DÉCIMA – TROCAS DE PLANTÃO

Fica autorizada a troca de plantão entre os empregados, afim de garantir o trabalho contínuo, devendo ser previamente comunicada e autorizada pelas chefias imediatas, limitada a 04 (quatro) plantões, no mês vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TROCA DE SETOR

Para suprir a necessidade do dimensionamento dos Profissionais de Enfermagem, na forma da Resolução do Conselho Federal de Enfermagem – COFEN, fica concedido o direito de troca de setor, de forma transitória, desde que justificado e de comum acordo entre empregado e empregador, para manutenção da assistência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

A empresa se compromete a:

§1º Preencher 70% dos cargos em comissão e função gratificada com empregados públicos lotados em Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e da sede.

§2º Tornar público, por meio do seu sítio eletrônico institucional, da intranet e do quadro de avisos, os procedimentos e os critérios de seleção para ocupantes de cargos em comissão e funções gratificadas e preceptoria da EBSEH, qual seja, a Resolução nº 008/2012 da Diretoria Executiva da EBSEH, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.

§3º Garantir o direito de conhecimento do reprovado ao motivo da reprovação e a ampla defesa do mesmo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NOVA – DAS FÉRIAS

A concessão de férias será acordada entre o empregado e a EBSEH, sendo este notificado com antecedência de 30 (trinta) dias, mediante apresentação da programação com antecedência de 60 (sessenta) dias.

§1º As férias dos empregados poderão ser parceladas em até 2 (dois) períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Estende-se a possibilidade de parcelamento aos empregados maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

§2º Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário de 1/3 (um terço) do período de férias, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em até 2 (dois) períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§3º Entre dois períodos de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 30 (trinta) dias de efetivo exercício.

§4º O início e o fim das férias não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados e folgas de plantão, havendo possibilidade de coincidir com plantão do empregado.

§5º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

§6º a empresa concederá férias de 20 (vinte) dias a cada 6 (seis) meses para empregados que trabalhem com radiação ionizante, conforme Lei 1.234 de 14 de novembro de 1950. 13

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO PONTO FACULTATIVO

Nos dias considerados ponto facultativo a Empresa concederá folga aos empregados, garantindo a manutenção das atividades essenciais, mediante concessão de folga ou compensação posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS AVALIAÇÕES

Os profissionais Enfermeiros serão avaliados por Enfermeiros que ocupam Cargos de Chefias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DOS LOCAIS DE REPOUSO

A empresa manterá em funcionamento, locais de repouso para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho nos Hospitais Universitários filiados à EBSEH, a ser utilizado apenas nos intervalos dos plantões.

A empresa manterá em funcionamento centros de convivência para todos os funcionários usufruírem durante os intervalos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

A empresa realizará ações preventivas para coibir a ocorrência de assédio sexual, bem como ações preventivas e elaboração de regulamentação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de ocorrência de posturas abusivas e comportamentos hostis que possam levar à caracterização de assédio moral.

A empresa compromete-se a implantar uma comissão nacional contra o assédio moral composta em número paritário.

§ único A Comissão de Ética, em parceria com o Serviço de Relações de Trabalho, Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e Diretoria de Gestão de Pessoas, compromete-se a realizar atividade preventiva para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

A empresa compromete-se a disponibilizar um quadro de avisos em local visível e de fácil acesso para os empregados, nas dependências de cada unidade da empresa, para divulgação de informações de interesse dos empregados, inclusive informações sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

§1º A utilização do quadro de avisos pelos empregados deverá ser previamente autorizada pela Administração da EBSEH.

§2º Todas as escalas de trabalho deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado a EBSEH, com a devida assinatura da chefia imediata, dada publicidade em 19

quadro de aviso com antecedência de 15 (quinze) dias da data inicial de sua vigência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A EBSEH instituirá onde ainda não houver e manterá em pleno funcionamento e atuação as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) da Sede e das unidades hospitalares filiadas à EBSEH, bem como ao cumprimento da legislação regulamentadora das condições de trabalho, nos termos da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho no que for pertinente às atividades específicas da Empresa.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

A Comissão de Ética, em parceria com o Serviço de Relações de Trabalho, Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e Diretoria de Gestão de Pessoas, compromete-se a realizar atividades preventivas para combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual.