

## Acordo Coletivo De Trabalho 2021/2021

**Nº MERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000551/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/03/2021  
**Nº MERO DA SOLICITAÇÃO:** MR011011/2021  
**Nº MERO DO PROCESSO:** 19964.103627/2021-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/03/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

HOSPITAL DE CLINICAS DE JACAREPAGUA LTDA , CNPJ n. 34.058.123/0001-03, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS AUX E TEC DE ENF DO MUNIC DO R DE JANEIRO, CNPJ n. 32.325.789/0001-47, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01 de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - ANOS ANTERIORES

As partes reconhecem todas as negociações, índices, cláusulas e condições ajustadas nas normas coletivas com o **SEESS/RJ** nos anos anteriores (instrumentos coletivos em sua íntegra), ficando ajustado entre as partes que as EMPRESAS não tem quaisquer ajustes, correções, compensações, deduções a serem realizadas em relação aos anos anteriores.

Considerando o acima exposto, e, na melhor forma de direito, os colaboradores abrangidos pelo presente instrumento coletivo, outorgam à EMPRESA a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto aos anos anteriores a essa data base.

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

AS EMPRESAS concederão aos empregados integrantes da categoria profissional, representada pelo **SATEMRJ/RJ**, a partir de **1º de janeiro de 2021**, um reajuste salarial de **2% (Dois por cento)**, que será aplicado sobre o salário percebido em 31 de dezembro de 2020.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** AS EMPRESAS poderão compensar os aumentos e antecipações, espontâneos ou compulsoriamente concedidos no período de 01º de janeiro 2020 a 30 de dezembro de 2020, exceto aqueles decorrentes de promoção por merecimento e antiguidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** que em decorrência dos reajustes salariais concedidos nesta cláusula, a categoria profissional representada pelo **SATEMRJ/RJ**, concede plena, geral, rasa, irrevogável e irretratável quitação concernente a quaisquer diferenças salariais porventura existentes no período do presente acordo, para nada mais pleitear seja a qualquer título ou direito for.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho observará os pisos salariais estabelecidos no parágrafo nono dessa cláusula para uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou previsão de jornada em legislação específica de categoria profissional, podendo a empresa contratar empregados com jornada inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou alterar a jornada de trabalho vigente de seus empregados, desde que seja observado o piso salarial proporcional ao tempo trabalhado efetivamente e a irredutibilidade do salário-hora do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Aqueles empregados que obtiverem majoração salarial em decorrência do previsto na Lei Estadual do Rio de Janeiro ou qualquer outra legislação, não serão contemplados com os reajustes definidos na presente cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Ficam expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Ficam também expressamente excluídos da aplicação dessa cláusula os empregados que recebem salário igual e superior a R\$ **6.433,57** (*seis mil, quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos*), sendo que para esses empregados será o que resultar da livre negociação entre o empregado e empregador ou o que estabelecer/definir a empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os colaboradores abrangidos pelo presente instrumento outorgam à Empresa a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto ao cumprimento dos acordos coletivos salariais anteriores ao presente instrumento coletivo, seja ele de que natureza for.

**PARÁGRAFO OITAVO** - para os empregados admitidos após 01/01/2020, o reajuste estabelecido na presente cláusula será proporcional, considerando-se cada mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ou seja, apurar-se-á 1/12 do reajuste concedido, aplicando-se o resultado obtido sobre

o salário de admissão, observando-se as datas de pagamento ajustadas na forma prevista no caput.  
**PARÁGRAFO NONO** - Fica também estabelecido, durante a vigência do presente instrumento coletivo, pisos salariais para os cargos e atividades abaixo relacionados, observando as condições descritas na presente cláusula e seus parágrafos e para uma carga horária mensal de 220 mensais ou previsão de jornada em legislação específica de categoria profissional, conforme ajustado no parágrafo terceiro dessa cláusula e a própria legislação Federal.

Cargo	Piso
Auxiliar de Enfermagem e atividades correlatas	R\$ 1.465,34
Técnico de Enfermagem e atividade correlatas	R\$ 1.775,37

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ABONO**

Excluídos da Cláusula de REAJUSTE SALARIAL, os empregados enquadrados no parágrafo único do artigo 444 da CLT, poderão, a critério da EMPRESA e livre negociação, estabelecer pagamento através do título "ABONO", nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT. O valor estabelecido, por se tratar de verba de natureza indenizatória não integrará a remuneração e/ou contrato de trabalho dos empregados, e tampouco servirá de base para incidência de contribuições previdenciárias e fiscal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por este instrumento, e, na melhor forma de direito, os empregados, ao receberem o abono previsto na presente Cláusula, outorgam à EMPRESA a mais ampla, geral e irrevogável quitação quanto ao abono referido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As mesmas condições e regras previstas nessa cláusula e parágrafo primeiro também são estendidas aos empregados que cumprem as condições estabelecidas na CLÁUSULA DE REAJUSTE em seu parágrafo sexto.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
Participações nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Fica facultado a EMPRESA implementar PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS, através de regulamento próprio com base no inciso II do artigo 2º da Lei 10.101/2000, a todos os empregados integrantes da categoria profissional, contratados por prazo indeterminado, com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e diretrizes estabelecidas na lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que regulamenta a matéria.

**Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE / ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa concederá, Assistência Médico-Hospitalar aos seus empregados, através de sistema próprio (dentro de sua especialidade) ou de medicina em grupo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Poderão ser incluídos como BENEFICIÁRIOS dependentes no mesmo plano do BENEFICIÁRIO titular, as seguintes pessoas, desde que comprovado o vínculo:

- a) Cônjuges ou companheira (o), comprovada a relação estável pela apresentação de cópia de Escritura Pública Declaratória de União Estável;
- b) Filhos (as) solteiros (as) naturais, adotivos, com guarda provisória ou definitiva até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, e os tutelados na forma da lei;
- c) Filhos (as) e enteados (as) inválidos, declarados através de laudo médico competente, com comprovação de dependência econômica no imposto de renda do titular;
- d) Enteados solteiros até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que dependentes economicamente do BENEFICIÁRIO TITULAR, conforme declaração de Imposto de Renda deste último.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica convencionado que as condições e o modelo de Assistência médico-hospitalar ofertado não integrarão os respectivos contratos de trabalho para quaisquer efeitos, podendo sofrer alterações unilateralmente promovidas pelo empregador, por exemplo, no modo de custeio, nas regras de reembolso, no regime de co-participação, nos limites de descontos, na cobertura, dentre outros critérios e parâmetros do benefício, tudo em conformidade com a Política de Assistência Médico-Hospitalar interna da empresa, que deverá ter a mais ampla divulgação entre o corpo de empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Efetuadas quaisquer alterações do benefício, conforme autorizado no parágrafo segundo, a empresa se obriga a observar, no que tange aos descontos salariais, o limitador mensal de 5% (cinco por cento) do salário base/salário fixo do empregado no modelo conta corrente.

**Relações de Trabalho e Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA OITAVA - INTERNET E INTRANET**

O SINDICATO e os EMPREGADOS ficam cientes de que o sistema de correio eletrônico da EMPRESA somente poderá ser utilizado para fins estritamente relacionados às suas atividades, respondendo o EMPREGADO direta e pessoalmente pelo ressarcimento de todo e qualquer custo incidente ou dano sofrido pela EMPRESA ou por terceiros em virtude do uso inadequado daquela ferramenta, que poderá, inclusive, ensejar a demissão por justa causa.

**Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA NONA - DA PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA IMOTIVADA AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado que acumule as seguintes condições: (i) esteja a, no mínimo, doze meses para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição de acordo com a legislação previdenciária vigente, e que (ii) tenha mais de 60 anos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se como despedida arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para aquisição do direito à proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, o trabalhador deverá informar sua condição à empresa, por escrito, anexando documentos oficiais comprobatórios, mediante recibo de preposto do empregador, antes do comunicado de desligamento, sob pena de perda da estabilidade;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para aquisição do direito à proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, o trabalhador deverá protocolar a informação referida no parágrafo anterior em até 45 (quarenta e cinco) dias após adquirir as condições para o exercício do direito de ser protegido e antes de qualquer comunicado de dispensa;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso haja dispensa arbitrária ou sem justa causa, o período protegido poderá ser indenizado pelo empregador de forma simples;

**PARÁGRAFO QUINTO:** Essa cláusula não se aplica às hipóteses de pedido de dispensa, rescisão acordada, extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca, força maior ou em casos de dispensa por justa causa;

**PARÁGRAFO SEXTO:** Essa cláusula se aplica apenas às hipóteses de aposentadoria por tempo de contribuição, não podendo ser aplicada em casos de outras espécies do benefício previdenciário;

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A partir da aquisição das condições para solicitação do benefício de aposentadoria e, diante da inobservância ao disposto nos parágrafos terceiro e quarto acima, cessará a proteção contra dispensa;

**PARÁGRAFO OITAVO:** Sob nenhuma hipótese o interregno temporal protegido contra a dispensa poderá ser ampliado, ainda que em dias ou meses.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DA CONVERSÃO DAS GARANTIAS DE EMPREGO EM INDENIZAÇÃO**

Fica expressamente ajustado que as garantias de emprego previstas nesse instrumento coletivo, poderão ser convertidas em indenização, cujo valor será negociado entre as partes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE / AUXÍLIO TRANSPORTE**

Fica expressamente ajustado entre as partes, que as EMPRESAS durante a vigência do presente

instrumento coletivo, poderão, alternativamente, conceder o benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, em espécie, a todos os seus empregados, incluindo os empregados contratados por prazo determinado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O eventual pagamento do benefício em dinheiro não alterará a natureza indenizatória do benefício, o que impede qualquer repercussão do mesmo em parcelas salariais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O pagamento do auxílio-transporte dar-se-á através de adiantamento da importância correspondente às despesas de deslocamento residência - trabalho multiplicado pelos dias de labor presencial programados no mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O pagamento será realizado de forma pro rata no mês de admissão e em eventual caso de desligamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O direito de receber o benefício do auxílio-transporte / vale- transporte é condicionado ao exercício do dever de o empregado informar às EMPRESAS, por escrito, seu endereço residencial, mantendo-o atualizado, assim como os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento via sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e/ou interestadual, excluídos os serviços de transportes seletivos e especiais, bem como quaisquer taxas de seguros e/ou outras que venham a majorar a tarifa normal. A declaração falsa ou o uso indevido do benefício constitui em falta grave passível de demissão por justa causa.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As EMPRESAS descontarão até 6% (seis) do salário base, excluídos adicionais ou vantagens pelo auxílio-transporte / vale-transporte concedido, na forma da Lei n.º 7.619/87, e do Decreto n.º 95.247/87.

**PARÁGRAFO SEXTO** – A concessão do benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, no que se refere à contribuição das EMPRESAS, com base na Lei n.º 7.418/85, alterada pela Lei n.º 7.619/87 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247/87, não terá natureza salarial, não se incorporará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do auxílio-transporte / vale-transporte, antecipado em espécie ou não, para os deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, sendo que o uso indevido do benefício acarretará as sanções previstas em lei.

**Jornada de Trabalho** ♦ Dura♦♦o, Distribui♦♦o, Controle, Faltas  
Dura♦♦o e Hor♦rio

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DURAÇÃO JORNADA TRABALHO**

A jornada de trabalho a ser observada no presente instrumento coletiva será de 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou previsão de jornada em legislação específica de categoria profissional, podendo a empresa contratar empregados com jornada inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou alterar a jornada de trabalho vigente de seus empregados, desde que seja observado/preservado o valor hora.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS - REGIME DE COMPENSAÇÃO

Fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.

Para efeito de pagamento, as horas extraordinárias, não compensadas, serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na norma coletiva ou o legal.

Caso a EMPRESA decida pela implementação do Banco de Horas, as regras de compensação, pagamento das horas extras e dedução de horas negativas serão regidos pelas condições previstas nos parágrafos abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica também ajustada a possibilidade da EMPRESA adotar o regime de liberação antecipada do horário normal de trabalho para reposição posterior, na mesma quantidade de horas.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO: Do débito e crédito**

A quantidade de horas trabalhadas a maior ou a menor, durante cada mês, serão registradas no sistema de ponto, informadas de acordo com o sistema de CRÉDITO e DÉBITO conforme o caso, isto é, as horas extraordinárias realizadas pelos empregados constituirão CRÉDITO, gerando desta forma, a necessidade de efetiva quitação, seja através do sistema de compensação, entendido como mera dedução do saldo devedor do empregado, ou ainda o pagamento com os acréscimos previstos no "caput" desta cláusula. O número de horas não trabalhadas pelo empregado subordinado a horário de trabalho gerará também a necessidade de quitação, seja através da prorrogação da jornada normal de trabalho, ou desconto no final do ciclo de apuração ou eventual rescisão de contrato de trabalho.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO: Da apuração, quitação e compensação do "saldo do banco horas"**

Fica desde já definido que o período compreendido entre o dia 16 do mês anterior e o dia 15 do mês subsequente será chamado de "período de apuração", ficando ajustado que do saldo de horas apurado em cada período de apuração, após o abatimento do saldo negativo existente no banco de horas mais o negativo do próprio mês, será transferido para o banco de horas, sendo que a quitação do saldo existente não poderá exceder o período máximo de doze (12) meses, observado como data limite o mês que antecede a data base da categoria, devendo o saldo existente ser quitado integralmente, com o adicional previsto no "caput" desta cláusula.

Fica também estabelecido que a empresa, a seu exclusivo critério, poderá realizar quitações mensais do saldo do banco de horas, assim como a quitação das horas extraordinárias realizadas, antes do prazo definido nesse parágrafo.

#### **PARÁGRAFO QUARTO: Do prazo de compensação – saldo negativo**

Após as deduções mencionadas no parágrafo anterior, eventual saldo devedor, identificado na apuração, poderá ser descontado, observando o mês que antecede a data base ou, a critério da empresa ser descontado no próprio mês da apuração, período a ser definido em política da empresa ou transferido para o exercício seguinte para futura compensação, devendo o saldo negativo, se houver, ser descontadas na rescisão de contrato de trabalho de forma simples.

#### **PARÁGRAFO QUINTO: Do saldo no desligamento**

No caso de desligamento do empregado, o saldo credor ou devedor apurado neste ato, deverá ser integralmente quitado; ou pela EMPRESA, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas, ou pelo empregado, na forma de desconto na rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

#### **PARÁGRAFO SEXTO: DISPENSA DE ASSINATURA DO PONTO**

---

Considerando que os registros de jornada são realizados pelos próprios empregados por meio de identificação digital ou eletrônica, que confere autenticidade aos apontamentos, fica ajustado que a EMPRESA está dispensada da obrigatoriedade de coleta de assinatura na folha de ponto. Fica também estabelecido que o empregado poderá ter acesso às informações a qualquer momento para consulta e acompanhamento via portal ou impressão do documento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTAGEM DE TEMPO À DISPOSIÇÃO**

Quando ultrapassado o limite de cinco minutos previsto no artigo 58, par.1º, da CLT, presumir-se-á que a permanência do empregado na empresa seja devida à escolha própria em busca de proteção pessoal ou para o exercício de atividades particulares, tais quais, práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, dentre outras hipóteses.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Cabe ao empregado o ônus de comprovar que a permanência nos limites físicos da empresa além da jornada contratual seja tempo extraordinário à disposição do empregador, passível de configurar hora a ser contabilizada em banco de horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Fica facultado a EMPRESA estabelecer jornada de trabalho de 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando as trinta e seis horas ininterruptas de descanso coincidirem com feriados não haverá qualquer acréscimo na remuneração e tampouco acréscimo em banco de horas para fins de compensação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** –A jornada 12 x 36 submete-se ao divisor de 220.

**PARÁGRAFO QUARTO** –Com fundamento no princípio da prevalência da autonomia da vontade coletiva, eventuais pagamentos dobrados de feriados ou concessão de folga nas mesmas hipóteses, feitos no passado ou no futuro, configuram mera liberalidade da empresa, não consubstanciando direito à condição mais benéfica ou alteração de quaisquer cláusulas dos respectivos contratos de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO (24 X72)**

---

Fica facultado às EMPRESAS, excepcionalmente, estabelecerem jornada de trabalho de 24 x 72, ou seja, vinte quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A definição de novas escalas e horários de trabalho será feita a critério do empregador, alcançando a todos ou apenas a determinado grupo de trabalhadores segmentado por setores, ou segmentos de atividades das **EMPRESAS**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os empregados atualmente submetidos às escalas de 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, bem como plantonistas e diaristas submetidos a escalas diversas, poderão ter o horário de trabalho provisoriamente alterado para a jornada de trabalho de 24 x 72.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em nenhuma hipótese a alteração de escalas ou do horário de trabalho poderá ser considerada alteração prejudicial do contrato nos termos do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo preservado o salário hora, ou seja, garantida ao trabalhador a mesma remuneração devida por hora de trabalho observada antes da alteração de horário ou escala de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A alteração de horário ou escala de trabalho, bem como futura e eventual reversão do horário ou escala de trabalho ao módulo anterior não importarão inauguração de quaisquer direitos trabalhistas, e tampouco direito ou pretensão a eventual ressarcimento ou indenização ao trabalhador que tenha vivenciado a migração de jornada.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Quando as setenta e duas horas ininterruptas de descanso coincidirem com feriados não haverá qualquer acréscimo na remuneração e tampouco acréscimo em banco de horas para fins de compensação.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Será garantido aos trabalhadores que tiverem a jornada alterada a manutenção do divisor de horas extras já adotado pelas EMPRESAS.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Com fundamento no princípio da prevalência da autonomia da vontade coletiva, eventuais pagamentos dobrados de feriados ou concessão de folga nas mesmas hipóteses, feitos no passado ou no futuro, configuram mera liberalidade da empresa, não consubstanciando direito à condição mais benéfica ou alteração de quaisquer cláusulas dos respectivos contratos de trabalho.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REGIME DE PLANTÕES**

Na forma do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, em continuidade às normas coletivas anteriormente celebradas e tendo em vista a natureza especial das atividades, bem como o interesse da

categoria profissional, é facultada a empresa acordante a adoção de escala de plantão de 12:00 x 36:00 horas, nela incluída o período de refeição e descanso, sendo obrigatória a marcação do ponto única e exclusivamente nas entradas e saídas. Esta escala de plantão é considerada como jornada normal de trabalho, inclusive quando coincidente com domingos e feriados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** os empregados sujeitos a escala 12:00 x 36:00 horas, que não tiverem faltas ou atraso, mesmo que abonadas no mês a que se referirem, farão jus a 1 (uma) folga mensal de 12:00 (doze) horas a ser gozada no mês subsequente a sua aquisição, a qual, a critério da Empresa, poderá ser convertida no pagamento de horas extras com adicional de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** os empregados não poderão deixar de comparecer às suas escalas pré-determinadas ou abandoná-las sem a presença de seus substitutos, exceto se houver expressa autorização pelo responsável ou pela chefia imediata.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** para atender interesses recíprocos, poderá ser adotada pela empresa acordante a escala de plantão de 12:00 X 60:00 horas, com 03 (três) complementações de 12:00 horas, dentro do próprio mês, desde que o total de horas efetivamente realizadas no mês totalizem 168:00 horas. Não atingindo esse total o déficit será levado para o mês subsequente, não ensejando no mês seguinte excesso de jornada. Esta escala também será entendida como jornada normal de trabalho, inclusive quando coincidente com domingos e feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Por necessidade do serviço, fica autorizado ao empregador realizar a alteração do horário de trabalho do empregado que labora no regime de escala de 12x36 horas para a jornada de oito diárias e 44 semanal, ou vice-versa, considerando ambas como jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A regra da redução ficta da hora noturna, prevista no artigo 73, § 1º da CLT, será aplicada, única e exclusivamente para o cálculo das horas em que incidir o adicional noturno e não para o cômputo da jornada de trabalho, não descaracterizando, portanto, o regime de escalas de revezamento previsto nesta cláusula.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas pelos integrantes da categoria profissional representada pelo **SATEMRJ/RJ**, decorrente do presente ajuste normativo, serão pagas com os adicionais previstos na forma da Lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE PONTO**

Fica convencionado que a empresa poderá adotar em seus estabelecimentos diferentes sistemas de controle de jornada, podendo estes ser: manuais, eletrônicos, alternativo ou telemáticos (aplicativos ou quaisquer outros equipamentos / software mobile) observando sempre as especificidades previstas nos Art. 1.º e 2.º da Portaria n.º 373 de 25.02.11 ou de outra legislação acerca da matéria que a substitua.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassar ou que faltarem para completar a carga horária diária e semanal prevista no contrato de trabalho, serem compensadas conforme o previsto na cláusula de Banco de Horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No interesse comum do empregado e do empregador, mediante termo mútuo de anuência, com antecedência mínima de 30 dias, fica permitido ao empregador reduzir a jornada de trabalho do interessado, com a consequente redução salarial proporcional ao número de horas reduzidas, desde que sempre observado o valor hora do salário do empregado. O termo de anuência independe de chancela de ou qualquer autoridade fiscal para que tenha validade e eficácia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Também sendo interesse comum do empregado e empregador, mediante termo mútuo de anuência, com antecedência mínima de 30 dias, fica permitido ao empregador aumentar a jornada de trabalho do interessado, com a consequente majoração salarial proporcional ao número de horas aumentadas, calculada sobre salário hora do empregado, desde que sempre observado os limites legais semanais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA NÃO SUBORDINAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As partes aceitam e reconhecem que os empregados representados pelo SINDICATO acordante, que exercerem as funções de gestão e ou de confiança estão dispensados da marcação de ponto, pois não são subordinados a horário de trabalho.

**Parágrafo único:** Conforme autoriza o artigo 611-A, alínea V, da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, fica estabelecido que os cargos de caráter especialistas, assessores, consultores e os com formação em nível superior, que em razão de suas atividades e atribuições sejam detentores de informações confidenciais e sigilosas das EMPRESAS, ficam caracterizados como cargos de confiança, podendo, os ocupantes de tais atribuições, a critério do empregador, serem dispensados da marcação de ponto, para fins de apuração da jornada de trabalho efetivamente realizada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO POR EXCEÇÃO**

É adotado sistema alternativo de controle de jornada de trabalho para os empregados subordinados a horário de trabalho, onde serão registradas/ apontadas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho, tendo os empregados acesso às respectivas informações para consultas e acompanhamento, na forma da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Nos dias sem registro / apontamento de exceções, será considerada cumprida a jornada contratualmente convencionada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica expressamente ajustado que a EMPRESA poderá adotar, adicionalmente ou em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, controle de frequência através de informação eletrônica, smartphone, login/logout em equipamentos ou outros meios.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA ✦ PRÉ ASSINALAÇÃO**

Fica ajustado entre as partes, em qualquer situação de controle/registro de ponto, a dispensa da assinalação diária do horário destinado à refeição e descanso, presumindo-se o cumprimento integral do intervalo, devendo o intervalo estar devidamente indicado/pré assinalado no controle de ponto, conforme prevê §2ª do artigo 74 da CLT e Portaria MTE 3626/91.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESCALAS DE TRABALHO**

Fica permitido a escala variável de trabalho, com limite máximo de 12 horas diárias de trabalho e 44 horas semanais, podendo ser em regime de 12x36, 12x48, 12x60 com mais 3 plantões de 12 horas. O intervalo intrajornada será apenas pré-assinalado no cartão de ponto, conforme já pactuado em cláusula própria nesse instrumento coletivo.

Por necessidade do serviço, fica autorizado ao empregador realizar a alteração do horário de trabalho do empregado que labora no regime de escala de 12x36 horas para a jornada de oito diárias e 44 semanal, ou vice-versa, considerando ambas como jornada normal de trabalho.

A escala de 12x36, quando iniciada no período noturno e encerrada no período diurno, não ensejará o pagamento do adicional noturno sobre as horas diurnas, por se tratar de jornada mista e não de prorrogação de jornada.

A regra da redução ficta da hora noturna, prevista no artigo 73, § 1º da CLT, será aplicada, única e exclusivamente para o cálculo das horas em que incidir o adicional noturno e não para o cômputo da jornada de trabalho, não descaracterizando, portanto, o regime de escalas de revezamento previsto nesta cláusula.

#### **Férias e Licenças Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS**

Nas hipóteses de substituições temporárias, por férias ou licença, desde que por período superior a 30 (trinta) dias, ficam assegurados ao substituto os salários pagos ao substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** para fazer jus à obtenção do benefício mencionado, no caput desta cláusula, o substituto deverá contar com igual habilitação técnica - profissional necessário ao desempenho da função que for exercida pelo substituído e de forma integral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** o disposto nesta cláusula só se aplica àqueles casos de afastamento não eventual, estes assim caracterizados a teor do entendimento jurisprudencial exposto na Súmula 159 do Egrégio TST.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** no caso do cargo encontrar-se vago em definitivo, o empregado que passar a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

Serão consideradas dispensas do trabalho sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do (a) empregado (a) quando para acompanhar filho menor de 12(doze) anos ou inválidos de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa a 01 (uma) jornada diária da carga horária do empregado a cada dois meses, e desde que haja comprovação do atestado médico e apresentado a empresa dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Será considerada falta justificada através de atestado de acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos ou incapaz numa frequência de 6 (seis) jornadas diárias ao ano.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificar ausências ao serviço, a Empresa Acordante reconhecerá como válidos os atestados Médicos ou Odontológicos do SUS ou, sucessivamente, do Serviço Odontológico do Sindicato a que pertença o empregado, de acordo com as regras da Resolução CFM 1.658/2002, desde que acompanhados de Laudo Médico, e que tenham por finalidade a justificação da ausência ao trabalho por doença com incapacidade laboral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** os atestados acima mencionados se limitarão, exclusivamente, para justificar ausências e faltas ao trabalho ou o estado de saúde do empregado, não tendo validade para justificativa de ausência ao emprego aqueles atestados destinados a acompanhamento de familiares em qualquer grau de parentesco e/ou afins ou mesmo de relacionamento.

### **Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A Empresa Acordante permitirá ao **SATEMRJ/RJ** colocar em seus quadros de aviso publicações de seus interesses, sendo vedado o seu uso para matéria de cunho político-partidário, ideológica, religiosa e pessoal, assumindo inteira responsabilidade pelo teor das mensagens e comunicações neles afixadas, impondo-se, porém, uma prévia autorização dos Diretores do Estabelecimento.

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

Fica estabelecida a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL no percentual de 2% (dois por cento), calculada sobre o salário base de cada empregado. Esse percentual será parcelado em 2 (duas) vezes após o efetivo registro no mediador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A contribuição prevista no caput será realizada por meio de desconto em folha de pagamento dos empregados associados ao sindicato, e, para aqueles que não forem associados, referido desconto somente ocorrerá caso haja expressa anuência do empregado nesse sentido, conforme disposto no inciso XXVI, do artigo 611-B da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As Contribuições previstas no caput serão realizadas/descontadas na folha de pagamento dos meses/competências abril/2021 (1%) e maio/2021 (1%) e repassadas ao Sindicato até 10 dias após a realização do desconto, através de boleto bancário que será enviado à empresa pelo Sindicato, em tempo hábil para realização do pagamento devido, devendo tal pagamento ser efetuado até a data dos respectivos vencimentos, em qualquer Agência da Caixa Econômica Federal, em nome do Sindicato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As Contribuições previstas no caput destina-se ao desenvolvimento de atividades sociais do Sindicato, ligadas a assistência jurídica e recreativa do trabalhador, bem como à qualificação e desenvolvimento profissional de integrantes da categoria.

**PARÁGRAFO QUARTO:** É vedada a cobrança pelo Sindicato de contribuição diversa da prevista no “caput”, a qual substitui integralmente toda e qualquer outra, independentemente de eventuais nomenclaturas que venham a ser criadas, ainda que determinada por lei, tais como “Contribuição Sindical”, “Contribuição Confederativa”, “Taxa Negocial”, entre outras.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Em caso de decisão judicial que assegure cobrança de contribuição diversa da prevista no caput, fica garantido e ressalvado o direito de compensação do valor devido com o valor da Contribuição mencionada no caput.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A anuência informada no parágrafo primeiro desta cláusula, poderá ser exercida pelo empregado até o 10º dia do mês março, por meio de manifestação direta para seu empregador, por qualquer modalidade de comunicação em que haja comprovação de ciência do destinatário, até o 10º dia do mês março.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A empresa poderá, por mera liberalidade e a seu exclusivo critério, assumir o custeio integral ou parcial, do pagamento da Contribuição prevista no caput.”

Disposições Gerais  
Outras Disposições

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CASO FORTUITO, FORÇA MAIOR, PANDEMIAS, CALAMIDADE**

Fica desde já ajustado, convencionando e acordado que as EMPRESAS podem se utilizar de todas as condições previstas em Legislação Específica editadas em decorrência de Caso Fortuito, Força Maior, Pandemia ou qualquer outra calamidade, assim como flexibilizar direitos trabalhistas para atender as legislações pertinentes aos temas, sendo dispensadas dos ajustes individuais ou coletivos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS MEDIDAS DE CONTROLE DE TRANSMISSÃO DO COVID-19**

Atendendo às orientações dos organismos de saúde nacionais e internacionais e às reivindicações dos empregados e dos empregadores, quanto às recomendações de limitação de contato entre as pessoas para reduzir os níveis de contaminação do COVID-19, ficam autorizadas por este instrumento medidas emergenciais, enquanto permanecer o estado de pandemia de coronavírus.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Os empregados afastados pelo INSS, que recorrerem da decisão de seu retorno ao trabalho, deverão comunicar à empresa no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da ciência do fim do afastamento, sob pena de não o fazendo caracterizar abandono de emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Durante o período de tramitação do recurso, pelo período máximo de seis meses, o contrato de trabalho ficará interrompido, efetuando as empregadoras a antecipação dos salários, até que o benefício seja regularizado pelo órgão previdenciário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Após o sexto mês sem definição, o contrato de trabalho será suspenso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso não seja acolhido o pedido de revisão, o empregado deverá retornar ao trabalho no primeiro dia útil subsequente à decisão, devendo efetuar a devolução dos seis meses de salários referentes ao período em que não houve a prestação de serviços.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso acolhido o pedido de revisão, o empregado será beneficiado pela decisão retroativa, devendo efetuar a devolução dos seis meses de salários referentes ao período em que não houve a prestação de serviços somente no mês subsequente ao efetivo recebimento do pagamento do benefício pela Autarquia.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A devolução do indébito, em quaisquer dos casos, poderá ser parcelada mediante compensação nos contracheques futuros, garantindo-se que os descontos não ultrapassem o

montante equivalente a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COVID-19**

Fica expressamente ajustado que durante o estado de calamidade, a empresa fica autorizada a cancelar férias programadas, bem como requerer o retorno de profissionais que estejam em seu gozo, ajustando novo período para a concessão, sem que seja devido pagamento dobrado ainda que ultrapassado o prazo previsto no artigo 134 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TELEMEDICINA ✦ EXAMES: ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS E DEMISSIONAIS NR7**

As EMPRESAS poderão se utilizar de todos os meios e formas, inclusive a TELEMEDICINA, para dar cumprimento a previsão da Norma Regulamentadora (NR7), ficando assegurado ao Médico do Trabalho a solicitação de exames complementares, inclusive solicitar exame presencial, haja vista ser uma conduta médica.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIMITE DA ABRANGÊNCIA**

Fica expressamente ajustado que o presente Acordo Coletivo substitui integralmente a Convenção Coletiva da categoria que tenham sido assinada pelo SATEMRJ, se houver, e abrangerá todos os empregados integrantes da categoria representado pelo SINDICATO acordante.

Na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos anteriores acordos coletivos de trabalho e/ou convenções coletivas de trabalho existentes entre as partes ora acordantes, e que tenham sido assinadas pelo SATEMRJ, devem ser consideradas revogadas, sendo substituídas pelas presentes cláusulas deste instrumento coletivo em virtude da plena negociação delas o que resulta no estabelecimento de novas condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso.

E estando as partes devidamente acordadas e ajustadas, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 2 (duas) vias, de igual teor e forma, o qual será depositado no MTE, através do Sistema Mediador de Negociações Coletivas, nos termos da Instrução Normativa nº 9/2008 da SRT/MTE, combinado com o Art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

MOISES CORREIA DA SILVA

Diretor

HOSPITAL DE CLINICAS DE JACAREPAGUA LTDA

ANSELMO CARLOS SOARES

Gerente

HOSPITAL DE CLINICAS DE JACAREPAGUA LTDA

MIRIAM ANDRADE DE SOUZA LOPES

Presidente

SINDICATO DOS AUX E TEC DE ENF DO MUNIC DO R DE JANEIRO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poder ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.