

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria **Empregados Públicos**, com abrangência territorial no **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE DE SALÁRIOS

A empresa reajustará o salário de seus empregados, a partir de 1º de março de 2024, aplicando sobre a tabela salarial vigente em 28 de fevereiro de 2023, o índice de reajuste decorre da somatória de 12,62% de perda histórica + inflação (INPC) de março/23 à fevereiro/24 + 1,44% de aumento real, conforme ganhos obtidos em ACTs de serviços de saúde privados.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

Aos funcionários da EBSEH lotados no Complexo Hospital de Clínicas da UFPR (CHC-UFPR), ficam assegurados (as) a partir de 1º de março de 2024, o piso mínimo de R\$ 4.200,00 para todo e qualquer cargo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A partir de 1º de março de 2024, 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:

- a) Por ocasião das férias iniciadas entre os meses de janeiro e junho;
- b) No caso de internação hospitalar igual ou superior a 15 (quinze) dias do empregado, de seus pais ou dependentes legais que estejam devidamente cadastrados no sistema de gestão de pessoas da Rede EBSEH;
- c) No caso de enfermidade grave do empregado, de seus pais ou dependentes legais que estejam devidamente cadastrados no sistema de gestão de pessoas da Rede EBSEH.

§ 1º As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho nos casos de acometimento do empregado.

§ 2º As antecipações previstas nesta cláusula observarão o cronograma de fechamento da folha de pagamento.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXTA - DA INSALUBRIDADE

A partir de 1º de março de 2024, fica assegurada a concessão de insalubridade em pelo menos grau mínimo sem prejuízo de majoração ou troca por periculosidade a todos os funcionários EBSEH lotados no CHC-UFPR.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de insalubridade ou qualquer outro adicional terão como base de cálculo o salário base do trabalhador.

§ 2º Fica determinada a criação de comissão de concessão de insalubridade no CHC com a participação dos funcionários da EBSEH e representantes do SINDITEST-PR em até 30 dias após a celebração do acordo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será fornecido gratuitamente aos empregados, com jornadas de 6 (seis) e 8 (oito) horas, bem como aos empregados que laboram em regime de plantões, lanche de boa qualidade nutricional no seu período de trabalho.

A partir de 1º de março de 2024, o benefício do auxílio-alimentação passa ao valor de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais) em pecúnia, sem ônus para todos os empregados.

§ 1º O auxílio-alimentação será mantido nos casos de afastamento do empregado para percepção do auxílio previdenciário.

§ 2º Na hipótese de o empregado trabalhar, em regime extraordinário, em número de dias superiores a 22 (vinte e dois) no mês, terá direito a receber vales refeições em número correspondente ao que extrapolem esses 22 dias. Sendo assim, trabalhando 23 dias no mês, receberá um vale alimentação proporcional ao dia trabalhado, desde que não haja compensação.

§ 3º O pagamento do vale-alimentação deverá ocorrer no dia 25 de cada mês e no caso de do referido dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no último dia útil anterior ao dia 25. Essa adequação deverá ser aplicada no mês que ainda for pago o vale no dia 1º útil.

CLÁUSULA OITAVA – ABONO NATALINO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH pagará Abono Natalino aos empregados em dezembro de cada ano subsequente no mesmo valor estipulado na cláusula do Auxílio Alimentação, que deverá ser pago juntamente ao contracheque do mês de novembro.

Parágrafo Único: a título de Cesta Natalina, que também será estendido aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho, doença profissional, auxílio-doença e licença maternidade/paternidade.

INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ABONO DE INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO:

A partir de 1º de março de 2024, a empresa fornecerá 5% sobre o salário base do empregado para cada nível acima do requerido pelo cargo no edital do concurso, sendo considerado os diplomas/certificados de graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado, limitando o adicional a 25 %.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO TRANSPORTE

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH fornecerá o valor referente ao vale-transporte na forma da lei, para os empregados que o utilizem, sendo que os mesmos serão fornecidos até 02 (dois) dias úteis antes do final do mês anterior do mês do benefício. O Vale transporte será pago em pecúnia, sem ônus para aos empregados.

§1º - A EBSEH fica obrigada a acrescer ao fornecimento do valor do vale-transporte, suficiente para cobrir o aumento de jornada (horas extras em dias de folgas ou descanso), quando este o aumento da jornada implicar em novo deslocamento, salvo quando houver folga para compensar o trabalho suplementar.

§2º: O fornecimento desses valores suplementares deverá se dar no prazo máximo de quinze dias da realização desse trabalho extraordinário, desde que não compensado.

§3º: O auxílio será mantido, sem prejuízo a remuneração, em qualquer situação de licença/afastamento do empregado, até o 15º dia de afastamento.

§ 4º: Aos trabalhadores que fizerem jus e não optarem pelo recebimento de vale-transporte, partir de 1º de março de 2024, a EBSEH concederá auxílio combustível no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais.

§ 5º: O auxílio combustível será fornecido aos empregados por meio de cartão combustível.

§ 6º: Não haverá desconto de nenhum valor na folha de pagamento de empregado relativo ao recebimento do auxílio combustível.

AUXÍLIO FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica garantido pela EBSEH, em caso de falecimento de empregado lotado no CHC-UFPR, o pagamento de um auxílio funeral no valor correspondente a 8 (oito) pisos-mínimos EBSEH (R\$ 4.200).

-

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Os empregados da EBSEH, lotados no Hospital de Clínicas da UFPR e abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, quando enfermos, receberão assistência médica como segue:

a) A participação da EBSEH será de 100% (cem por cento) do valor total da(s) mensalidade(s) e coparticipação do(s) plano(s) de saúde e odontológico, de qualquer modalidade de contratação, contratado(s) pelo empregado ou para

os seus dependentes, devendo o empregado ser o responsável financeiro pelo plano, limitando-se ao teto de R\$ 650,00 por segurado. O benefício de Assistência à Saúde é extensivo aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho, doença profissional, auxílio-doença e licença maternidade/paternidade, durante todo o período do afastamento;

- b) A EBSERH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSERH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para tratar sobre a viabilização e implementação do Plano de Assistência à Saúde Coletivo da EBSERH e revisão da NO DGP nº 03/2020".

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO PRÉ-ESCOLAR

A partir de 1º de março de 2024, o valor do auxílio pré-escolar passa ao valor de R\$ 800,00. O auxílio se destinará aos filhos ou enteados com idade limite de 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias para custeio de creche e/ou de pré-escola.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CRECHE

A partir de 1º de março de 2024, será garantida aos funcionários lotados no CHC-UFPR a reabertura Creche e Pré-escola da EBSERH (Pipa Encantada) que destinará o atendimento aos filhos ou enteados com idade limite de 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

EDUCAÇÃO E CULTURA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSERH concederá, mediante solicitação, o Auxílio Educação, no valor limite de R\$650,00 por mês, aos dependentes com idade de 7(sete) anos aos 20 (vinte) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias. A pagamento fica condicionado ao fornecimento de comprovante de pagamento da instituição de ensino.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE CULTURA:

A partir de 1º de março de 2024, a EBSERH garantirá aos seus empregados o vale cultura nos moldes da lei 12.761/12.

CAPACITAÇÃO PERMANENTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA CAPACITAÇÃO PERMANENTE

A partir de 1º de março de 2024, a EBSERH promoverá a capacitação permanente dos seus trabalhadores, a partir, mas não exclusivamente, dos fundos do SUS para esse fim.

Parágrafo Único: A EBSERH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSERH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para tratar sobre edição de Norma Operacional sobre os incentivos às Capacitações e Formações dos empregados.

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSEH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para redigir e implementar um novo plano de cargo, carreiras e salários.

FOLGA NO DIA DO ANIVERSÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA FOLGA NO DIA DO ANIVERSÁRIO

A partir de 1º de março de 2024, todo funcionário da EBSEH terá o direito de folgar no dia do seu aniversário. Este benefício não é cumulativo e não pode ser compensado em outra data que não o dia do seu aniversário. O funcionário cujo aniversário cair aos finais de semana e feriados, perderá o direito a este benefício. Se for convocado, extraordinariamente para trabalhar na referida data, o funcionário deverá gozar esta folga no próximo dia útil.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A partir de 1º de março de 2024, o valor mensal de R\$ 800,00 (setecentos e trinta reais) ao empregado com deficiência e/ou ao empregado cujo filho ou dependente legal seja pessoa com deficiência.

§ 1º O benefício será concedido em função do filho ou dependente legal, permitida a acumulação com o Auxílio creche ou Auxílio Pré-Escolar ou Auxílio Educação, beneficiando o mesmo dependente, sendo proibido, todavia, o pagamento simultâneo ao pai ou mãe, quando ambos forem empregados da EBSEH.

§ 2º O empregado deverá ter a jornada de trabalho reduzida em até 50%, enquanto houver necessidade, sem perda da remuneração ou necessidade de compensação de horários, para comparecimento ou acompanhamento do dependente em atividades terapêuticas.

§ 3º A EBSEH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSEH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para tratar sobre regulamentação da redução jornada de trabalho, sem perda da remuneração ou necessidade de compensação de horários, e pagamento do Auxílio Pessoa com Deficiência para o empregado PCD na NO DGP nº 02/2020.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH desenvolverá ações de prevenção e combate a toda forma de assédio, assim considerada toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e física do empregado, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente laboral.

§ 1º A EBSEERH estabelecerá ações para prevenção e tratamento de ocorrências de tais casos, comprometendo-se ainda a incluir o tema nos programas dos cursos de capacitação de pessoal, com ênfase para gestão de pessoas, bem como, manterá ampla divulgação das ações.

§ 2º As denúncias de casos de assédio deverão ser levadas às instâncias competentes para adoção das providências cabíveis, em comissão própria com a participação de representantes do SINDITEST-PR.

§ 3º Nos casos de condenações judiciais transitadas em julgado sofridas pela empresa por motivo de assédio praticado por gestores e demais agentes públicos, a EBSEERH deverá iniciar imediatamente, após a condenação, processo disciplinar para apuração e eventuais responsabilizações e cobranças de devoluções ao erário ao(s) responsável(is) pelo ato.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEERH se pautará pelo respeito e valorização das pessoas, em todos os níveis sociais e hierárquicos, observada a diversidade regional, cultural, de gênero e orientação sexual, raça e etnia, além dos comportamentos éticos, valores e princípios que fundamentam a conduta pessoal e profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEERH promoverá políticas voltadas ao acesso e valorização de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente, bem como em medidas e ações que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, orientação sexual e de classe, aumentando e garantindo a participação de minorias em todos os processos.

As denúncias de casos de assédio deverão ser levadas às instâncias competentes para adoção das providências cabíveis, em comissão própria com a participação de representantes do SINDITEST-PR.

Parágrafo único: Nos casos de condenações judiciais transitadas em julgado sofridas pela empresa por motivo de discriminação étnica, xenofóbica, racial, religiosa, de gênero, em razão de deficiência, orientação sexual e de classe praticado por gestores e demais agentes públicos, a EBSEERH deverá iniciar imediatamente, após a condenação, processo disciplinar para apuração e eventuais responsabilizações e cobranças de devoluções ao erário ao(s) responsável(is) pelo ato.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO DIA DO EBSEERHIANO

A partir de 1º de março de 2024, fica estabelecido o dia 15 de dezembro como o Dia da(o) Trabalhador (a) da EBSEERH, data da criação da empresa e alusiva aos trabalhadores da EBSEERH. Nesta ocasião deverão ser promovidas atividades diversas, sem importar em ponto facultativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DO PONTO FACULTATIVO

A partir de 1º de março de 2024, fica estabelecido que quando decretado ponto facultativo, aos trabalhadores que não puderem usufruir por determinação do empregador será ofertado um dia de descanso remunerados a ser fruído em até 90 dias da data em que ocorreu o ponto facultativo.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS NORMAS DE PESSOAL

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH realizará consultas ao SINDITEST-PR, quando da elaboração e da alteração de normativos que afetem diretamente a vida funcional do trabalhador.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH implantará a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, para todos os trabalhadores da EBSEH para 30hs semanais, ficam previstas as seguintes escalas:

§ 1º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas mínimas de descanso (12x36), para as categorias assistencial, médica e administrativa essencial à assistência mediante solicitação da chefia imediata ou requerimento do empregado, devidamente autorizado pela Chefia.

§ 2º Regime de plantão de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho e 60 (sessenta) horas mínimas de descanso (12x60), para os profissionais das categorias assistencial e médica mediante solicitação da chefia imediata ou requerimento do empregado, devidamente autorizado pela Chefia.

§ 3º 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, mediante solicitação da chefia imediata e aprovação pela Chefia.

§ 4º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até quatro vezes no mês nas situações previstas nos §§ 1º, 2º, devendo ser resguardado, no mínimo, duas vezes por interesse do empregado.

§ 5º 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.

§ 6º A partir da vigência deste ACT, a EBSEH considerará a carga horária da jornada especial cadastrada nos registros dos empregados, para os dias de férias, feriados e quando ocorrer substituição de titular de cargos comissionados e funções gratificadas.

§ 7º - Fica garantida a flexibilização do horário de início e fim da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, quando o funcionário for aprovado em concurso público em que seja permitido o acúmulo na forma da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A partir de 1º de março de 2024, a EBSE RH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSE RH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para discutir a melhora do controle de frequência dos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO ABONO DE FALTAS

A partir de 1º de março de 2024, serão considerados como documentos válidos para abonar ausência, além dos atestados médicos e odontológicos, as declarações médicas, odontológicas e de demais profissionais na área de saúde (Psicólogo, Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional). Os documentos comprobatórios previstos na presente cláusula deverão ser apresentados ao setor competente pelo empregado em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data de emissão do documento, para fins de justificativa de ausência ao trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA- DA CARGA HORÁRIA

A partir de 1º de março de 2024, mediante solicitação do empregado, concordância da Superintendência e anuência da Diretoria de Gestão de Pessoas, 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 da EBSE RH.

§ 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 1 (um) representante do SINDITEST-PR na Mesa Nacional de Negociação Permanente da EBSE RH (MNNP-EBSE RH), quando da elaboração do ato normativo previsto no *caput*.

§ 3º O pedido de ampliação da carga horária contratual deverá observar o limite máximo de 40 (quarenta) horas semanais e mínimo de 20 (vinte) horas.

§ 4º Fica assegurada a reversão da redução da carga horária a qualquer tempo mediante solicitação do empregado.

§ 5º Fica assegurado o aperfeiçoamento do sistema de controle de frequência, a ser acordado por um grupo composto pelo SINDITEST-PR e a EBSE RH, para essa finalidade. O referido grupo deverá iniciar suas atividades em até 90 (noventa) dias, após a assinatura do acordo coletivo.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS

A partir de 1º de março de 2024, as horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de 90 (noventa) dias, sendo no máximo 2 horas por dia.

§ 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.

§ 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.

§ 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 situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata e convalidadas pela gerência.

§ 4º O empregador disponibilizará, mensalmente, 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 Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa.

§ 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, de 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

A partir de 1º de março de 2024, o intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o Art. 71 da CLT, na forma a seguir:

I – Intervalo de 15 (quinze) minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias, na qual serão gozados dentro da jornada, portanto o empregado não precisa cumprir 6 (seis) horas e 15 (quinze) minutos de jornada;

II – Intervalo de 30 (trinta) minutos; 01 (uma) hora; 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos; ou 02 (duas) horas para os empregados que cumprem jornada de 8 horas diárias.

III – Intervalo de 01 (uma) hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.

IV – Dois intervalos de 01 (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.

§ 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.

§ 2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.

§ 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.

§ 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.

§ 5º 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.

§ 6º 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.

§ 7º Os descansos previstos nessa cláusula contemplam o repouso de que trata o § 1º do artigo 8º da Lei 3.999/61.

§ 8º Fica estabelecido a criação de locais destinados ao descanso dos trabalhadores intrajornadas.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos 01 (um) domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.

Parágrafo único. O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em qualquer outro dia do mesmo mês.

MOVIMENTAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA MOVIMENTAÇÃO

A partir de 1º de março de 2024, fica assegurada a criação de uma comissão composta por representantes dos trabalhadores da EBSEH, indicados pelo SINDITEST-PR, para realização de processo seletivo dos candidatos a movimentação interna, pautando-se por critérios da publicidade, transparência e objetividade para tal.

A EBSEH fornecerá treinamento adequado e capacitação antecipada a todos os trabalhadores quando da necessidade de remanejamentos internos.

Parágrafo único: Os remanejamentos internos não poderão causar prejuízos ao empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA DISPONIBILIDADE ALCANÇÁVEL

A partir de 1º de março de 2024, mediante conveniência administrativa e anuência do empregado, em caráter excepcional, uma parte da carga horária contratual, não superior a 50% (cinquenta por cento), poderá ser transformada em regime de disponibilidade, convertendo 1 (uma) hora de trabalho em 3 (três) horas alcançáveis, com a manutenção da remuneração integral, conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.

§ 1º O regime de disponibilidade pressupõe que o empregado deve permanecer disponível, aguardando a qualquer momento a convocação da empresa para o serviço.

§ 2º Em caso de convocação ao serviço, a hora será computada regularmente, afastando-se a proporção do regime de disponibilidade.

§ 3º Caso a convocação ocasione o cumprimento de jornada que ultrapasse a carga horária contratada, as horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias.

§ 4º O ato normativo citado nesta cláusula deverá ser publicado em até 90 (noventa) dias, a contar da assinatura deste acordo.

§ 5º Fica assegurada a participação de 1 (um) representante do SINDITEST-PR, na elaboração do ato normativo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DIA NÃO ÚTIL

A partir de 1º de março de 2024, será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis:

§ 1º Independente ao regime de trabalho e/ou escala, toda jornada de trabalho realizada em domingo ou feriado será remunerada como extraordinária com acréscimo de 100% sobre o valor da hora ordinária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ABONO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH concederá 04 abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.

§ 1º A fruição dos abonos deverá observar a manutenção da prestação dos serviços públicos prestados pela Administração Central e pelas filiais.

§ 2º Os abonos poderão ser utilizados para compensação de banco de horas negativo não expirado.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS

A partir de 1º de março de 2024, 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 em 60 (sessenta) dias e alteração com antecedência de 45 dias.

§ 1º As férias dos empregados poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos de qualquer quantidade cada, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.

§ 2º Fica determinado que o adicional de férias passará a 50% do salário base do empregado.

a) O abono pecuniário deverá, obrigatoriamente, ser requerido no prazo de programação e alteração de férias previsto nesta cláusula;

b) Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.

§ 3º O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos nesta cláusula.

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

§ 5º Fica assegurado aos trabalhadores da assistência a escolha do início das férias, podendo ser no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados, ou dia de descanso semanal remunerado.

§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante bem como os empregados que possuem filhos matriculados em creches ou pré-escolas, terão preferência para marcar suas férias na mesma ocasião das férias escolares de seus filhos, desde que não prejudique a continuidade do serviço.

§ 7º O adiantamento de férias 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 caput.

§ 8º A restituição do adiantamento de férias será realizada em 6 (seis) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.

§ 9º No caso do cônjuge, companheiro ou companheira também ser empregado EBSEH ou RJU, será garantido o mesmo benefício desta cláusula a ambos, excetuando-se aqueles que trabalhem na mesma unidade/serviço do CHC-UFPR.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – MULTA POR FÉRIAS EM ATRASO

Quando as férias forem concedidas após o período legal, a EBSEH deverá pagar multa ao empregado correspondente à 3 (três) salários do empregado. O pagamento da multa deverá ser feito antes do início do gozo de férias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA ESPECIAL SEM REMUNERAÇÃO

A partir de 1º de março de 2024, a licença sem remuneração poderá ser concedida a critério da EBSEH, ao empregado lotado no Hospital de Clínicas da UFPR com mais de 5 (cinco) anos de efetivo trabalho, podendo a mesma ser interrompida a qualquer tempo a pedido da EBSEH ou a pedido do empregado.

§ 1º A presente licença será pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, prorrogando-se por uma única vez por igual período, sendo que o empregado deverá solicitar a referida licença com pelo menos 60 (sessenta) dias de antecedência da época que deseja usufruir a mesma.

§ 2º O contrato de trabalho será considerado suspenso por este período, garantido o regresso do empregado ao seu emprego, com a percepção do mesmo salário e demais vantagens pagas pelo mesmo cargo aos empregados no exercício da profissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA- DA LICENÇA SAÚDE PARA ACOMPANHAR PESSOA DA FAMÍLIA

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH concederá aos seus empregados quatro meios períodos por mês, não cumulativos de um mês para o outro, para exames e consultas de saúde de seus dependentes, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de profissional de saúde.

§ 1º Dois meios períodos poderão ser fruídos no mesmo dia.

§ 2º Considera-se dependente, para fins de concessão da licença citada no caput, cônjuge ou companheiro, pai e mãe igual ou maiores de 60 anos, filhos e enteados com idade de até 17 (dezesete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, menor sob sua guarda ou tutela e curatelados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA

A partir de 1º de março de 2024, o empregado poderá solicitar à sua chefia imediata licença especial para tratamento de doença em pessoa da família: ascendente e descendente de primeiro grau (pais ou filhos), cônjuge ou companheiro(a), ou outro dependente inscrito como tal no Imposto de Renda do empregado, ou que viva às suas expensas e conste em seu assento funcional. Neste último caso, o trabalhador assume inteira responsabilidade pelas suas declarações em assento funcional, estando ciente de que a omissão ou a apresentação de informações e/ou documentos falsos ou divergentes implicam na exclusão do benefício, independentemente da responsabilidade civil e criminal.

§ 1º O deferimento da licença especial estará vinculado à apresentação de documento hábil (atestado ou declaração fornecida por profissionais de saúde que indique que é imprescindível que a pessoa enferma tenha a companhia de alguém por determinado período), que comprove a necessidade do afastamento.

§ 2º Os dias de licença, deverão ser repostos para que as faltas possam ser abonadas, não podendo ultrapassar 90 (noventa) dias.

§ 3º Na hipótese do parágrafo anterior, limita-se em até 15 (quinze) dias no ano, em que não haverá necessidade de reposição, necessitando somente a apresentação do atestado ou declaração de médico ou odontólogo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS ESPECIAIS

A partir de 1º de março de 2024, serão concedidas licenças especiais remuneradas nos casos e pelos prazos seguintes:

- a) Licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo de emprego ou salário, em caso de nascimento, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança. Nos casos em que o casal é formado por duas mães e ambas forem empregadas EBSERH, ambas poderão se afastar, porém por prazos distintos, uma fará jus a 180 (cento e oitenta) dias e a outra a 30 (trinta) dias;
- b) Licença paternidade de 30 dias, sem prejuízo de emprego ou salário, em caso de nascimento, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança. Nos casos em que o casal é formado por dois pais e ambos forem empregados EBSERH, ambos poderão se afastar, porém por prazos distintos, um fará jus a 180 (cento e oitenta) dias e o outro a 30 (trinta) dias;
- c) Licença gala de 10 (cinco) dias úteis aos empregados que contrair núpcias;
- d) Licença de 2 (dois) dias úteis para colação de grau do ensino superior;
- e) Licença luto de 8 (oito) dias úteis decorrentes do falecimento de cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau (pais ou filhos), irmão, pessoa que viva sob a dependência do empregado ou parentes em linha reta ou colateral até o 3º grau.
- f) Licença para alistamento eleitoral de 02 (dois) dias consecutivos ou não, nos termos da respectiva lei.
- g) Licença para participação em eventos científicos e culturais, limitada a 05 (cinco) dias úteis anuais, desde que requerida com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência.

§1º - Considera-se dia útil para todos os efeitos desta cláusula específica os dias de segunda a sexta-feira, exceto feriados.

§ 2º - Os documentos comprobatórios das licenças previstas na presente cláusula deverão ser apresentados no setor competente em até 72 (setenta e duas) horas úteis após o encerramento do evento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS LOCAIS DE REPOUSO

A partir de 1º de março de 2024, a Empresa manterá em funcionamento os locais de repouso existentes para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho nos Hospitais Universitários filiados à EBSEH, a ser utilizado apenas nos intervalos dos plantões.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH garantirá aos seus empregados o direito fundamental de prestar serviços em ambientes de trabalho seguros e higiênicos, como manifestação do direito humano de poder trabalhar e ganhar o seu salário, garantindo aos seus colaboradores o direito de conhecerem os riscos do trabalho e os resultados dos exames de controle periódico.

§ 1º Aos dirigentes sindicais e assessores técnicos é assegurado, mediante autorização pela direção da CHC-UFPR, o ingresso nas dependências de cada unidade que tiver funcionários da EBSEH/HC laborando, em acompanhamento as fiscalizações das condições de segurança e medicina do trabalho.

§ 2º Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos ou demissionais, ou realizados extraordinariamente, os resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos.

§ 3º O Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho do CHC-UFPR fica obrigado a encaminhar o funcionário para tratamento médico quando observada a ocorrência de moléstias, infecções ou danos causados à sua saúde em seu ambiente de trabalho, e devidamente anotados em sua ficha médica.

c) § 4º A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deverá ser integrada por empregados da EBSEH e de representantes do SINDITEST-PR para analisar denúncias de possíveis casos de irregularidade, bem como para realizar campanhas preventivas. A escolha dos componentes da referida comissão deverá ser feita por eleição, exceto os representantes do SINDITEST-PR, que serão indicados pela Coordenação do referido sindicato. A EBSEH se compromete a formar em até 30 dias, da assinatura do acordo, a incluir os representantes do SINDITEST-PR para integrarem a CIPA EBSEH do CHC-UFPR.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA- SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH manterá nas dependências do Ambulatório dos Funcionários do Hospital de Clínicas, para uso pessoal e exclusivo de seus empregados, caixa de medicamentos e de material de primeiros socorros, para uso em situações de emergência, contendo: antiácido, antisséptico tópico, esparadrapo, absorventes higiênicos, analgésico em gotas, analgésico em comprimidos, gaze, água oxigenada, termômetro, algodão, entre outros. E quando necessário, os funcionários terão acesso a especialidades.

§1º Em caso de acidente de trabalho, os funcionários serão atendidos na Unidade Referenciada, sendo que a prioridade de atendimento é decidida pelo médico do plantão, haja vista tratar-se de prerrogativa do referido profissional.

§2º Caracteriza-se também como situação de emergência o acidente por perfurocortante potencialmente contaminado em ambiente hospitalar.

§3º Em todos os casos, o atendimento se iniciará no CHC-UFPR, para posteriormente ser encaminhado em transporte do próprio CHC, para unidade de saúde habilitada a emissão do CAT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, serão considerados como acidente do trabalho, para efeitos de Lei, não só o acidente-tipo, como também doenças de origem ocupacional, (DORT) incluídos os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho desde que estabelecido onexo causal.

§ 1º As comunicações de acidentes de trabalho (CATs), bem como fichas de análise dos acidentes deverão ser enviadas à CIPA e ao SINDITEST-PR, logo depois de ocorridos os sinistros ou diagnosticadas as moléstias, sendo que o encaminhamento ao SINDITEST-PR de diagnóstico de moléstias só poderá se dar mediante a autorização por escrito do empregado.

§ 2º A EBSE RH se obriga a manter controle de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, ocorridos nas dependências do Hospital de Clínicas da UFPR.

§ 3º A EBSE RH se responsabilizará por todos os gastos oriundos do tratamento dos funcionários vítimas de acidente e/ou doenças, desde que o acidente ou doença tenha se dado em decorrência do trabalho (inclusive ocorridos nos trajetos de percurso) e por culpa ou dolo do empregador.

§ 4º Quando do retorno ao trabalho após a licença por acidente de trabalho igual ou superior a 15 dias, a exigência de produção deverá permitir o retorno gradativo aos níveis vigentes na época anterior ao afastamento.

§5º Quando necessário, haverá um programa de readaptação funcional, a critério médico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, ou das demais garantias deste ACT e dos reajustes/aumentos salariais eventualmente concedidos à categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DA COMPLEMENTAÇÃO AO AUXÍLIO DOENÇA

A partir de 1º de março de 2024, a EBSE RH complementarará a diferença entre a remuneração do empregado afastado, por motivo de acidente de trabalho, doença profissional ou auxílio-doença, e o valor pago pela Previdência Social, até a data da alta e retorno ao trabalho, da seguinte forma:

I - No caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a complementação será de 100% (cem por cento) durante todo o tempo de afastamento;

II - No caso de auxílio-doença, a complementação será de 100% (cem por cento) durante os doze primeiros meses de afastamento; e 85% (setenta por cento) a partir do décimo terceiro mês de afastamento;

III - No caso da Previdência Social atrasar o pagamento do empregado, caberá a EBSE RH o pagamento de 75% (setenta por cento) da remuneração do mesmo até a concessão do benefício pela Previdência Social. Este pagamento será limitado a 6 (seis) meses e por ocasião em que a Previdência Social regularizar o pagamento, fica o mesmo obrigado a devolver os valores à EBSE RH;

IV - A devolução dos valores adiantados ao empregado, quando do seu retorno ao trabalho, será efetuada em 12 (doze) parcelas fixas, sem a incidência de juros ou correções monetárias, a serem descontadas na folha de pagamento.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH enviará ao SINDITEST-PR, cópias das comunicações de acidentes de trabalho remetidas ao INSS, para fins estatísticos e de comparação.

Parágrafo único: O SINDITEST-PR poderá ter acesso aos laudos dosimétricos de raio-X, bem como a todo o exame relacionado a acidentes de trabalho, quando solicitado e desde que autorizado expressamente pelo paciente/empregado.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO - ACIDENTE DE TRABALHO

A partir de 1º de março de 2024, o empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia de emprego, pelo prazo de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio-acidente.

Parágrafo único: Se no seu retorno o mesmo estiver incapacitado para exercer a função que vinha exercendo, deverá ser readaptado para a função compatível, sem diminuição do seu salário.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH 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, e espaço no boletim eletrônico diário 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 dos empregados da EBSEH deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado à EBSEH, 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA SEGUNDA - DA ATIVIDADE SINDICAL

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH reconhece o direito à assembleia de seus empregados e garantirá licença aos empregados eleitos e investidos em cargos de direção e delegados de entidades sindicais.

§ 1º Os empregados liberados não sofrerão qualquer prejuízo em suas remunerações, vantagens, contagem do tempo de serviço, progressões funcionais e demais direitos legais.

§ 2º No retorno dos dirigentes e delegados sindicais liberados pela EBSEH para o exercício de mandatos nas respectivas entidades, será assegurada sua lotação na mesma unidade onde se encontravam à época da liberação.

Parágrafo único. A EBSEH manterá o processo permanente de negociação com o representante de classe legalmente constituído, SINDITEST-PR, por meio da mesa local de negociação permanente da EBSEH.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA TERCEIRA - DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A partir de 1º de março de 2024, no caso de descumprimento de quaisquer das Cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecido que o sindicato conveniente deverá primeiramente instituir mesa de entendimento com a Empresa visando uma solução negociável do conflito.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

A partir de 1º de março de 2024, adotam as partes o sistema permanente de negociação coletiva de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar e melhorar as condições de trabalho, aumentar e aprimorar a qualidade dos serviços prestados, alcançável com:

- a) Realização de reuniões periódicas entre, EBSEH, SINDITEST-PR e as partes interessadas, bastando uma simples correspondência para o agendamento.
- b) Estabelecimento de processo de negociação livre, direta e permanente entre as partes interessadas.
- c) Formalização, a qualquer tempo, de acordos que visem à melhora das condições de emprego dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA QUINTA - GREVES DOS TRANSPORTES COLETIVOS

Em caso de paralisação ou falta de transporte coletivo urbano ou interurbano por motivo de força maior ou greve de seus operadores, a EBSEH pagará normalmente os salários referentes aos dias ou horas não trabalhados e o respectivo descanso semanal remunerado aos empregados que fazem uso do auxílio transporte que faltarem ou se atrasarem.

§ 1º Na hipótese de greves dos transportes coletivos, total ou parcial, os empregados da EBSEH lotados no CHC-UFPR que fazem uso do auxílio transporte que comparecerem aos seus setores de serviço receberão como prêmio, um dia de jornada de folga.

§ 2º As chefias serão responsáveis em administrar as exceções.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA SEXTA – DA PARTICIPAÇÃO EM COMISSÕES E ELEIÇÕES

A partir de 1º de março de 2024, ocorrerá o acréscimo de 2% (três) sobre o vencimento básico como gratificação para cada participação em comissões e grupos de trabalho, limitados em 5 (cinco). A referida gratificação será concedida mediante comprovação de efetiva participação na referida comissão ou grupo de trabalho, sendo considerado como comprovante os relatórios de frequência de cada mês.

§ 1º Será concedido 1 (um) dia de folga para cada dia de participação em eleições para formação de comissões.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE PREFERÊNCIA

A partir de 1º de março de 2024, sempre que houver a necessidade de novas contratações pela EBSEH para o exercício de atividades junto ao CHC-UFPR, os empregados lotados junto ao mesmo, terão preferência na ocupação das vagas, aproveitando-se a qualificação profissional e desde que preencham os pré-requisitos exigidos para o exercício do novo cargo e sejam aprovados em processo seletivo.

Parágrafo único: Fica estabelecido a criação de grupo de trabalho paritário, com a presença de representantes dos trabalhadores, da EBSEH e do SINDITEST-PR, com o objetivo de diagnosticar os cargos em vacância e seus respectivos quantitativos, além de organizarem o processo seletivo interno para ocupação das vagas. O referido grupo de trabalho deverá iniciar suas atividades em até 90 dias, após a assinatura do acordo coletivo.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA OITAVA - DEMISSÕES

A partir de 1º de março de 2024, fica estabelecido que qualquer demissão deverá ser antecedida de processo administrativo em que deverá ser sempre oportunizada a ampla defesa e o exercício do contraditório.

CLÁUSULA QUINTAGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

A partir de 1º de março de 2024, será concedido horário especial ao empregado estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o turno de labor do empregado do CHC-UFPR, considerando o tempo gasto para deslocamento, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto no caput desta cláusula, será obrigatória a compensação de horário na entidade e na unidade de lotação, em período de funcionamento da mesma, respeitada a duração semanal da jornada de trabalho.

§ 2º O empregador poderá solicitar do interessado a comprovação de sua frequência regular no curso a cada 6 (seis) meses.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH, quando comunicada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, garantirá ao empregado estudante, abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário coincidente com seu turno de trabalho.

Parágrafo único: No caso de exames vestibulares para acesso ao ensino superior, o empregado estudante terá sua falta integralmente abonada, desde que obedeça a antecedência mencionada no caput desta cláusula.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO APOSENTADORIA

A partir de 1º de março de 2024, todo o empregado que vier a se aposentar e que tenha cumprido mais de 5 (cinco) anos contínuos de serviços à EBSEH fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor da última remuneração.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA SEGUNDA - POLÍTICA GERAL SOBRE AIDS

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH deverá manter a Política Global de Prevenção contra a AIDS (distribuição de informativos, palestras, etc.) e de acompanhamento de empregados com sorologia positiva, desde que o funcionário assim o queira e expressamente tenha comunicado à EBSEH.

§ 1º Consoante à recomendação da Organização Internacional do Trabalho, não será exigido pela EBSEH exame admissional e/ou periódico que denuncie o vírus da AIDS.

§ 2º A EBSEH respeitará a confidencialidade de toda a informação médica, inclusive sobre a situação pessoal relativa ao HIV/AIDS.

§ 3º A EBSEH deverá educar todos os seus empregados, desde a mais alta hierarquia, contra a discriminação do empregado portador do vírus HIV.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA TERCEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO DO TIPO SANGUÍNEO

A partir de 1º de março de 2024, quando houver solicitação do empregado, a EBSEH fará constar do crachá de identificação, a tipagem sanguínea e, se for o caso, a doença crônica da qual o mesmo for portador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA QUARTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A partir de 1º de março de 2024, o descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 50% (trinta por cento) do piso salarial por infração, que reverterá em favor do prejudicado, e devendo o mesmo percentual ser aplicado em favor do Sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA QUINTA - DO PREENCHIMENTO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

A partir de 1º de março de 2024, a empresa tornará público, por meio do seu sítio eletrônico institucional, da Intranet e do quadro de avisos, os procedimentos, os critérios de seleção e os resultados com a classificação, para seleção de ocupantes de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da EBSEH, qual seja, a Norma 02/2022 da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à EBSEH e da Sede, com seus respectivos ocupantes.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA SEXTA - DA CORREIÇÃO NOS HUF:

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEH se compromete a implantar no CHC-UFPR, em um prazo de 180 dias, uma Corregedoria Regional, subordinadas à Corregedoria Geral da EBSEH.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA SÉTIMA - DA EXTINÇÃO DE FUNÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

A partir de 1º de março de 2024, na hipótese da EBSEH decidir pela extinção de determinado cargo, ocasionada por motivo de modificação tecnológica, técnica, econômica, financeira, administrativa ou de objetivo da Empresa, será garantido aos empregados afetados a readaptação ao trabalho, em nova função, sendo garantido seu emprego e salário do cargo efetivo. E quando houver intenção de terceirizar mão de obra que atualmente seja ocupada por empregados EBSEH, a empresa também deverá garantir o emprego e salário do cargo efetivo.

Parágrafo único. Em ocorrendo a hipótese descrita nesta cláusula, a empresa deverá também oportunizar preferencialmente a movimentação destes empregados para a Sede ou HUF filiados, que tenham interesse em receber estes profissionais ou ceder para algum outro órgão da administração pública que tenha interesse. Em ambos os casos citados acima, antes de efetivamente extinguir o cargo ou terceirizar a mão de obra, a empresa se compromete a notificar o SINDITEST-PR sobre a justificativa para tal decisão.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA OITAVA - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

A EBSEERH se compromete a constituir grupo de trabalho paritário, formado por representantes do SINDITEST-PR e da EBSEERH, a iniciar no prazo de 90 dias, a contar da data de assinatura deste acordo, para tratar sobre atualização e implementação da NO DGP nº 01/2023.

CLÁUSULA SEXTAGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA COLETIVO

A partir de 1º de março de 2024, a EBSEERH fornecerá aos seus empregados lotados no CHC-UFPR seguro de vida coletivo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - DA ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

A empresa não poderá dispensar seus empregados durante os 36 (trinta e seis) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, mediante comunicação prévia da área de recursos humanos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORO COMPETENTE

A partir de 1º de março de 2024, as partes elegem o TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA NONA REGIÃO, em Curitiba-PR, como foro competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, renunciando expressamente a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.