

Quadro Comparativo

Cláusula	ACT 01/03/2026 a 31/05/2026	Cláusula	ACT 01/06/2026 a 31/05/2027
1ª- Da vigência e data-base	As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 31 de maio de 2026.	1ª- Da vigência e data-base	As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2026 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.
2ª- Abrangência	O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Empregados Públicos, com abrangência territorial nacional.	2ª- Abrangência	O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Empregados Públicos , com abrangência territorial nacional .
3ª- Do reajuste de salários	As partes estabelecem a data-base da categoria em 1º de junho. Em razão disso, não haverá, neste Acordo Coletivo de Trabalho, estipulação de reajuste salarial e atualização dos valores dos auxílios previstos neste instrumento, os quais serão objeto de negociação no próximo Acordo Coletivo de Trabalho.	3ª- Do reajuste de salários	A Empresa realizará o reajuste salarial de seus empregados conforme as seguintes condições: I - A partir de 1º de junho de 2026, será aplicado sobre a tabela salarial vigente em 31 de maio de 2026 o percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC do período compreendido entre 1º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026. Parágrafo único. O valor resultante da aplicação do disposto no inciso I será pago de forma retroativa a junho de 2026 na folha de pagamento de julho de 2026, paga no primeiro dia útil do mês de agosto, inclusive no que tange aos auxílios constantes das cláusulas 5ª a 8ª.
4ª- Da antecipação do 13º	A Ebserh 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 Ebserh; e 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 Ebserh.	4ª- Da antecipação do 13º	A HU Brasil 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: - por ocasião das férias iniciadas entre os meses de janeiro e junho; - 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 HU Brasil; e - no caso de enfermidade grave do empregado, de seus pais ou dependentes legais que estejam devidamente cadastrados no sistema de gestão de

	<p>§ 1º As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho nos casos de acometimento do empregado.</p> <p>§ 2º As antecipações previstas nesta cláusula observarão o cronograma de fechamento da folha de pagamento.</p> <p>§ 3º É facultado ao empregado optar por não receber o adiantamento do 13º salário, devendo a solicitação ser enviada à área de gestão de pessoas até 31 de maio de cada ano.</p> <p>§ 4º Caso o empregado opte pelo disposto no § 3º, o pagamento devido do 13º salário será realizado na folha de pagamento do mês de novembro.</p>		<p>pessoas da Rede HU Brasil.</p> <p>§ 1º As antecipações previstas nas alíneas “b” e “c”, ocorrerão mediante prévia avaliação pela Medicina do Trabalho nos casos de acometimento do empregado.</p> <p>§ 2º As antecipações previstas nesta cláusula observarão o cronograma de fechamento da folha de pagamento.</p> <p>§ 3º É facultado ao empregado optar por não receber o adiantamento do 13º salário, devendo a solicitação ser enviada à área de gestão de pessoas até 31 de maio de cada ano.</p> <p>§ 4º Caso o empregado opte pelo disposto no § 3º, o pagamento devido do 13º salário será realizado na folha de pagamento do mês de novembro.</p>
5ª- Do Auxílio-Alimentação	<p>O auxílio-alimentação permanece no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais).</p> <p>§ 1º O auxílio-alimentação será mantido nos casos de afastamento do empregado para percepção do auxílio previdenciário.</p> <p>§ 2º O empregado fará jus à referida manutenção até os 12 primeiros meses de afastamento ininterrupto.</p>	5ª- Do Auxílio-Alimentação	<p>O auxílio-alimentação será reajustado, a partir de 1º de junho de 2026, pelo percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC do período compreendido entre 1º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026.</p> <p>Parágrafo único. O auxílio-alimentação será mantido nas hipóteses de afastamento do empregado para percepção de benefício previdenciário, pelo período de até 12 (doze) meses de afastamento ininterrupto.</p>
6ª- Da assistência médica e odontológica	<p>A participação da Ebserh permanece em até 50% (cinquenta por cento) na assistência médica e odontológica, com o valor limite do teto de R\$ 202,61</p>	6ª- Da assistência médica e odontológica	<p>A participação da Empresa na assistência médica e odontológica permanecerá em até 50% (cinquenta por cento), sendo o valor do teto de reembolso reajustado, a partir de 1º de junho de 2026, pelo percentual correspondente 100% (cem por cento) do INPC do período compreendido entre 1º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026.</p>
7ª Do auxílio pré-escolar	<p>O auxílio-pré-escolar permanece no valor de R\$ 515,34.</p> <p>Parágrafo único. 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.</p>	7ª Do auxílio pré-escolar	<p>O auxílio pré-escolar será reajustado, a partir de 1º de junho de 2026, pelo percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC do período compreendido entre 1º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026.</p> <p>Parágrafo único. O auxílio pré-escolar 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.</p>

8ª- Auxílio à pessoa com deficiência	O auxílio à pessoa com deficiência permanece no valor de R\$ 263,72.	8ª- Auxílio à pessoa com deficiência	O auxílio à pessoa com deficiência será reajustado, a partir de 1º de junho de 2026, pelo percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC do período compreendido entre 1º de junho de 2025 a 31 de maio de 2026.
	Não prevista nesse ACT.	9ª Do Desenvolvimento Na Carreira	A evolução na carreira dos empregados dar-se-á por meio de progressão e promoção, nos termos estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários. § 1º A aplicação dos mecanismos de progressão e promoção observará os critérios, requisitos e procedimentos definidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários e em normativos internos vigentes da HU Brasil. § 2º O reenquadramento de todos os empregados admitidos até a data de entrada em vigor, em outubro do ano corrente, do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários, na respectiva tabela salarial, ocorrerá nos seguintes momentos: a) na folha de pagamento de outubro do ano corrente, para os contemplados com a progressão no referido exercício; observada a limitação de 1% da folha salarial, nos termos da Resolução CGPAR nº 52/2024. b) na folha de pagamento de dezembro do ano corrente, para os empregados inelegíveis ou não contemplados com a progressão no referido exercício. § 3º Até o reenquadramento de que trata o § 2º, os empregados permanecerão enquadrados na mesma estrutura salarial em que já se encontram, a qual terá caráter transitório e permanecerá válida exclusivamente até o reenquadramento de todos os empregados, perdendo sua vigência ao final do mês de dezembro do ano corrente.
9ª- Da Prevenção e do combate ao assédio	A Ebserh desenvolverá programa 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 Ebserh manterá Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Todas as Formas de Discriminação, contendo ações para prevenção e tratamento de ocorrências de casos concretos, comprometendo-se ainda a incluir o tema nos programas de capacitação de pessoal,	10ª – Da Prevenção e do combate ao assédio	A HU Brasil desenvolverá programa 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 HU Brasil manterá Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Todas as Formas de Discriminação, contendo ações para prevenção e tratamento de ocorrências de casos concretos, comprometendo-se ainda a incluir o tema nos programas de capacitação de pessoal, com

	<p>com ênfase para gestão de pessoas, bem como, manterá ampla divulgação das ações do Programa.</p> <p>§ 2º O Programa será avaliado anualmente pelos trabalhadores, por meio de pesquisa de percepção.</p> <p>§ 3º As denúncias de assédio, inclusive quando se tratar de reclamações trabalhistas, serão monitoradas pela Corregedoria Geral.</p> <p>§ 4º A Ebserh, sempre que for possível a identificação do assediador, nos casos de condenações judiciais transitadas em julgado sofridas pela empresa nos casos de assédio, deverá promover, quando cabível e cumprido os demais requisitos, a propositura de ação regressiva.</p> <p>§ 5º A Ebserh publicará relatório periódico com dados sobre as denúncias de assédio e todas as formas de discriminação.</p>		<p>ênfase para gestão de pessoas, bem como, manterá ampla divulgação das ações do Programa.</p> <p>§ 2º O Programa será avaliado anualmente pelos trabalhadores, por meio de pesquisa de percepção, e divulgado por meio dos canais oficiais da Ebserh.</p> <p>§ 3º As denúncias de assédio, inclusive quando se tratar de reclamações trabalhistas, serão monitoradas pela Corregedoria Geral.</p> <p>§ 4º A HU Brasil, sempre que for possível a identificação do assediador, nos casos de condenações judiciais transitadas em julgado sofridas pela empresa nos casos de assédio, deverá promover, quando cabível e cumprido os demais requisitos, a propositura de ação regressiva.</p> <p>§ 5º A HU Brasil publicará relatório periódico com dados sobre as denúncias de assédio e todas as formas de discriminação.</p>
10ª- Das Ações Afirmativas	<p>A Ebserh 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.</p>	11ª- Das Ações Afirmativas	<p>A HU Brasil 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.</p> <p>§ 1º A HU Brasil assegurará às pessoas integrantes da população LGBTQIAPN+ os direitos, garantias e medidas de proteção conferidos pela empresa às mulheres em situação de violência doméstica ou familiar, em igualdade de condições, observadas a legislação aplicável e as normas internas.</p> <p>§ 2º No caso de casais homoafetivos masculinos, a aplicação do disposto no parágrafo anterior considerará a presença de fatores contextuais que evidenciem a inserção da pessoa vítima da violência em posição de vulnerabilidade na relação.</p>
11ª- Da inclusão e acessibilidade	<p>A Ebserh implementará política de inclusão para garantir tratamento adequado aos assuntos relativos à pessoa com deficiência, visando garantir o pleno exercício de suas atribuições e a efetiva inclusão.</p>	12ª- Da inclusão e acessibilidade	<p>A HU Brasil implementará política de inclusão para garantir tratamento adequado aos assuntos relativos à pessoa com deficiência, visando garantir o pleno exercício de suas atribuições e a efetiva inclusão.</p>

<p>12ª- Da Proteção ao trabalho da Mulher</p>	<p>A Empresa reconhece a importância de promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as trabalhadoras, de forma a proteger os direitos da mulher trabalhadora, sendo garantido:</p> <p>§ 1º Prioridade de jornada especial, nos termos da cláusula 17ª, § 9ª;</p> <p>§ 2º Repouso dominical, nos termos da cláusula 22ª, § 1º;</p> <p>§ 3º Criação de espaços para ordenha e amamentação em todas as unidades que não tenham banco de leite.</p>	<p>13ª- Da Proteção ao trabalho da Mulher</p>	<p>A Empresa reconhece a importância de promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as trabalhadoras, de forma a proteger os direitos da mulher trabalhadora, sendo garantido:</p> <p>§ 1º Prioridade de jornada especial, nos termos da cláusula 19ª, § 9ª;</p> <p>§ 2º Repouso dominical, nos termos da cláusula 24ª, § 1º;</p> <p>§ 3º Criação de espaços para ordenha e amamentação em todas as unidades que não tenham banco de leite.</p> <p>§ 4º Nos casos de afastamento da empregada em razão da concessão judicial da medida protetiva prevista no art. 9º, § 2º, inciso II, da Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), a HU Brasil assegurará o pagamento da remuneração correspondente aos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento.</p> <p>§ 5º A Empresa assegurará o direito à movimentação das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, ainda que ausente medida protetiva de urgência, mediante análise fundamentada do caso concreto, com base nos elementos indiciários disponíveis e na avaliação do risco à integridade física, psicológica ou à vida da trabalhadora, nos termos de norma interna a ser editada no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, e em consonância com as diretrizes da Portaria Conjunta MGI/MMulheres nº 88/2025.</p>
	<p>Não prevista neste ACT.</p>	<p>14ª- Da Proteção à maternidade</p>	<p>A HU Brasil assegurará, com vistas à proteção da maternidade e da infância e à ampliação da convivência entre mães e bebês, que, em caso de internação hospitalar que supere o prazo de duas semanas, previsto no art. 392, §2º, da CLT, e no art. 93, §3º, do Decreto n.º 3.048/1999, o termo inicial da licença-maternidade será a data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, assegurada a sua prorrogação por período equivalente ao da internação.</p>
	<p>Não prevista neste ACT.</p>	<p>15ª- Da Proteção à paternidade</p>	<p>A HU Brasil assegurará a fruição da licença-paternidade nos termos da legislação vigente.</p> <p>§1º Na hipótese de coincidência total ou parcial entre o período de férias e o da licença-paternidade, será assegurado ao</p>

			<p>empregado o direito de optar pela fruição sucessiva dos institutos, hipótese em que as férias poderão ser usufruídas imediatamente após o término da licença-paternidade.</p> <p>§2º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.</p>
13ª- Das relações de trabalho	A Ebserh 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.	16ª- Das relações de trabalho	A HU Brasil 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.
14ª- Do dia do Ebserhiano	Fica estabelecido o dia 15 de dezembro como o Dia da(o) Trabalhador (a) da Ebserh, data da criação da empresa e alusiva aos trabalhadores da Ebserh. Nesta ocasião poderão ser promovidas atividades diversas, sem importar em ponto facultativo.	17ª- Do dia do Ebserhiano	Fica estabelecido o dia 15 de dezembro como o Dia da(o) Trabalhador (a) da Ebserh, data da criação da empresa e alusiva aos trabalhadores da Ebserh. Nesta ocasião poderão ser promovidas atividades diversas, sem importar em ponto facultativo.
15ª- Da qualidade de vida no trabalho	A Ebserh desenvolverá programa que promova o bem-estar de seus trabalhadores, abrangendo aspectos físicos e mentais, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, desenvolvimento profissional, capacitação e participação dos trabalhadores na melhoria contínua do ambiente de trabalho, inclusive fomentando a disponibilização de ambientes de integração.	18ª- Da qualidade de vida no trabalho	A HU Brasil desenvolverá programa que promova o bem-estar de seus trabalhadores, abrangendo aspectos físicos e mentais, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, desenvolvimento profissional, capacitação e participação dos trabalhadores na melhoria contínua do ambiente de trabalho, inclusive fomentando a disponibilização de ambientes de integração.
16ª- Das Normas de Pessoal	A Ebserh realizará consultas às entidades sindicais signatárias, quando da elaboração e da alteração de normativos que afetem diretamente a vida funcional do trabalhador.	19ª- Das Normas de Pessoal	A HU Brasil realizará consultas às entidades sindicais signatárias, quando da elaboração e da alteração de normativos que afetem diretamente a vida funcional do trabalhador.
17ª- Jornada Especial de Trabalho	Ficam previstas as seguintes escalas nos Hospitais Universitários da Rede Ebserh, respeitada a carga horária contratual de cada empregado: § 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.	25ª- Jornada Especial de Trabalho	Ficam previstas as seguintes escalas nos Hospitais Universitários da Rede HU Brasil, respeitada a carga horária contratual de cada empregado: § 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 O regime de plantão previsto no § 1º também poderá ser adotado em serviços não ininterruptos.

§ 3º 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.

§ 4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso, somente para a categoria profissional médica, motivada por necessidade assistencial, mediante solicitação da chefia imediata e aprovação pela Gerência.

§ 5º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até seis vezes no mês nas situações previstas nos §§ 1º e 3º, devendo ser resguardado, no mínimo, três vezes por interesse do empregado.

§ 6º Será admitida a realização de “Jornada Mista”, composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado e observados os critérios estabelecidos nos §§1º, 3º e 4º.

§ 7º Aplica-se aos fisioterapeutas as jornadas de trabalho previstas nos § 1º e § 3º, afastando-se as disposições do art. 1º da Lei nº 8.856/1994. A aplicação se subordina ao interesse e conveniência da administração da Ebserh e ao ajuste entre o empregado e a respectiva chefia.

§ 8º A Ebserh 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.

§ 9º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial da Ebserh, e considerada a vontade expressa das empregadas, haverá priorização na concessão das jornadas especiais para as empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

§ 10. Serão permitidas até 5 (cinco) trocas de plantão por mês.

§ 2º O regime de plantão previsto no § 1º também poderá ser adotado em serviços não ininterruptos.

§ 3º 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.

§ 4º Regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de trabalho e 72 (setenta e duas) horas de descanso, somente para a categoria profissional médica, motivada por necessidade assistencial, mediante solicitação da chefia imediata e aprovação pela Gerência.

§ 5º Será admitida a flexibilização do intervalo interjornada para no mínimo 11h e limitada em até seis vezes no mês nas situações previstas nos §§1º e 3º, devendo ser resguardado, no mínimo, três vezes por interesse do empregado.

§ 6º Será admitida a realização de “Jornada Mista”, composta por duas ou mais jornadas distintas, para os profissionais das categorias assistencial, médica e administrativa, respeitada a jornada de trabalho contratual de cada empregado e observados os critérios estabelecidos nos §§1º, 3º e 4º.

§ 7º Aplica-se aos fisioterapeutas as jornadas de trabalho previstas nos § 1º e § 3º, afastando-se as disposições do art. 1º da Lei nº 8.856/1994. A aplicação se subordina ao interesse e conveniência da administração da HU Brasil e ao ajuste entre o empregado e a respectiva chefia.

§ 8º A HU Brasil 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.

§ 9º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial da HU Brasil, e considerada a vontade expressa das empregadas, haverá priorização na concessão das jornadas especiais para as empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade.

§ 10. Serão permitidas até 5 (cinco) trocas de plantão por mês.

	§ 11. O empregado escalado em plantão noturno terá a hora ficta contabilizada nos casos de licenças e afastamentos de até 14 dias.		§ 11. O empregado escalado em plantão noturno terá a hora ficta contabilizada nos casos de licenças e afastamentos de até 14 dias.
18ª- Do Cômputo das horas	As reuniões de trabalho e as horas destinadas a capacitações obrigatórias, realizadas no âmbito laboral, serão consideradas horas efetivamente trabalhadas para todos os efeitos legais, não sendo nesses casos ser de observância necessária os intervalos mínimos interjornada. § 1º As reuniões de trabalho referidas no caput compreendem encontros formais, convocados pela empresa, visando discussões, planejamento ou deliberações sobre assuntos pertinentes ao ambiente profissional. § 2ª As horas destinadas à capacitação obrigatória referem-se ao período em que o empregado participa de programas de treinamento ou cursos obrigatórios determinados pelo empregador para o desenvolvimento de suas competências profissionais.	22ª- Do cômputo de horas trabalhadas	As reuniões de trabalho e as horas destinadas a capacitações obrigatórias, realizadas no âmbito laboral, serão consideradas horas efetivamente trabalhadas para todos os efeitos legais, não sendo nesses casos ser de observância necessária os intervalos mínimos interjornada. § 1º As reuniões de trabalho referidas no caput compreendem encontros formais, convocados pela empresa, visando discussões, planejamento ou deliberações sobre assuntos pertinentes ao ambiente profissional. § 2ª As horas destinadas à capacitação obrigatória referem-se ao período em que o empregado participa de programas de treinamento ou cursos obrigatórios determinados pelo empregador para o desenvolvimento de suas competências profissionais.
19ª- Da carga horária	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 Ebserh. § 1º O pedido de ampliação da carga horária contratual deverá observar o limite máximo de 40 (quarenta horas) semanais. § 2º Fica assegurada a reversão da redução e da ampliação da carga horária a qualquer tempo mediante solicitação do empregado.	20ª- Da carga horária	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 HU Brasil. § 1º O pedido de ampliação da carga horária contratual deverá observar o limite máximo de 40 (quarenta horas) semanais. § 2º Fica assegurada a reversão da redução e da ampliação da carga horária a qualquer tempo mediante solicitação do empregado.
20ª- Da compensação das horas	As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses. § 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas acumuladas dentro do prazo previsto no caput, o empregado fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional por serviço extraordinário previsto em legislação. § 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	21ª- Da compensação das horas	As horas acumuladas e/ou devidas serão compensadas dentro do prazo de até 06 (seis) meses. § 1º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho quando não houver a compensação das horas acumuladas dentro do prazo previsto no caput, o empregado fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional por serviço extraordinário previsto em legislação. § 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

	<p>dentro do prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.</p> <p>§ 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, autorização da chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata.</p> <p>§ 4º O empregador manterá disponível para os empregados, em sistema próprio, informações sobre as horas trabalhadas no mês corrente, o saldo acumulado nos últimos 6 (seis) meses, o saldo total e o livre acesso a todo histórico de lançamentos no demonstrativo de banco de horas, possibilitando o acompanhamento do saldo de horas a serem compensadas.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa.</p> <p>§ 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, de licença maternidade, durante todo o período de usufruto dos descansos especiais de aleitamento concedidos à empregada nutriz no presente acordo e demais afastamentos superiores a 30 dias, ensejarão a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto no caput.</p> <p>§ 7º O prazo para compensação das horas negativas será prorrogado por período igual ao do afastamento, nos casos do § 6º.</p> <p>§ 8º Os acertos financeiros referentes ao banco de horas positivas e negativas expiradas ocorrerão em até 95 dias a contar da expiração.</p>		<p>prazo previsto para aviso prévio ou descontadas da verba rescisória.</p> <p>§ 3º O empregado deverá solicitar, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, autorização da chefia imediata para regularizar a compensação, sendo que as situações excepcionais serão avaliadas em conjunto com a chefia imediata.</p> <p>§ 4º O empregador manterá disponível para os empregados, em sistema próprio, informações sobre as horas trabalhadas no mês corrente, o saldo acumulado nos últimos 6 (seis) meses, o saldo total e o livre acesso a todo histórico de lançamentos no demonstrativo de banco de horas, possibilitando o acompanhamento do saldo de horas a serem compensadas.</p> <p>§ 5º Ficam autorizadas a compensação de horas e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres para quaisquer jornadas de trabalho vigentes na empresa.</p> <p>§ 6º A ocorrência de qualquer das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, de licença maternidade, durante todo o período de usufruto dos descansos especiais de aleitamento concedidos à empregada nutriz no presente acordo e demais afastamentos superiores a 30 dias, ensejarão a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto no caput.</p> <p>§ 7º O prazo para compensação das horas negativas será prorrogado por período igual ao do afastamento, nos casos do § 6º.</p> <p>§ 8º Os acertos financeiros referentes ao banco de horas positivas e negativas expiradas ocorrerão em até 95 dias a contar da expiração.</p>
<p>21ª- Do intervalo intrajornada</p>	<p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p>I. – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias;</p> <p>II. – Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 7 ou 8 horas diárias; III. – Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora; IV. – Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem</p>	<p>23ª- Do intervalo intrajornada</p>	<p>O intervalo intrajornada será garantido aos empregados de acordo com o art. 71 da CLT, na forma a seguir:</p> <p>I. – Intervalo de 15 minutos para os empregados que cumprem jornada de trabalho superiores a 4 horas e até 6 horas diárias;</p> <p>– Intervalo de uma ou duas horas para os empregados que cumprem jornada de 7 ou 8 horas diárias;</p> <p>– Intervalo de uma hora para os empregados que cumprem jornadas de 12 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora;</p>

	<p>jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>§ 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para os empregados que cumprem jornada de 7 ou 8 horas diárias.</p> <p>§ 2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p> <p>§ 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda hora.</p> <p>§ 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quarta hora.</p> <p>§ 5º Nas situações previstas nos §§º 1º, 3º e 4º da Cláusula Décima Sétima será garantido o intervalo dentro da jornada.</p> <p>§ 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.</p> <p>§ 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.</p> <p>§ 8º Os descansos previstos nessa cláusula contemplam o repouso de que trata o § 1º do artigo 8º da Lei 3.999/61.</p>		<p>– Dois intervalos de uma hora cada, não consecutivos, para os empregados que cumprem jornada de 24 horas, sendo vedado o gozo dos referidos intervalos na primeira e na última hora.</p> <p>§ 1º Mediante requerimento do empregado e autorização da chefia imediata, será admitido o intervalo mínimo de 30 minutos para os empregados que cumprem jornada de 7 ou 8 horas diárias.</p> <p>§ 2º Os intervalos previstos nos incisos I, II, III e IV do caput serão pré-assinalados e devem constar na escala de trabalho.</p> <p>§ 3º A jornada diária de 12 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a décima segunda hora.</p> <p>§ 4º A jornada diária de 24 horas de trabalho não gera direito ao pagamento de adicional de hora extraordinária entre a décima primeira e a vigésima quarta hora.</p> <p>§ 5º Nas situações previstas nos §§º 1º, 3º e 4º da Cláusula Décima Nona será garantido o intervalo dentro da jornada.</p> <p>§ 6º Será concedida, mediante requerimento à Divisão de Gestão de Pessoas, 2 (dois) descansos especiais durante a jornada de trabalho de ½ (meia) hora ou 1 (um) descanso especial de 1 (uma) hora diária ininterrupta durante a jornada de trabalho à empregada nutriz, com filho de até 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida.</p> <p>§ 7º O descanso especial durante a jornada que trata o parágrafo 6º não implicará em redução dos vencimentos, tampouco em compensação de carga horária da empregada nutriz.</p> <p>§ 8º Os descansos previstos nessa cláusula contemplam o repouso de que trata o § 1º do artigo 8º da Lei 3.999/61.</p>
22ª- Do descanso semanal remunerado	<p>A Ebserh garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.</p> <p>§ 1º Será garantido à empregada que trabalhe aos domingos, a organização de escala de revezamento que favoreça o repouso quinzenal aos domingos.</p> <p>§ 2º O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em qualquer outro dia do mesmo mês.</p>	24ª- Do descanso semanal remunerado	<p>A HU Brasil garantirá aos seus empregados o repouso remunerado em, ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.</p> <p>§ 1º Será garantido à empregada que trabalhe aos domingos, a organização de escala de revezamento que favoreça o repouso quinzenal aos domingos.</p> <p>§ 2º O empregado poderá requerer a fruição desse repouso remunerado em qualquer outro dia do mesmo mês.</p>
23ª- Da disponibilidade alcançável	<p>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</p>	26ª- Da disponibilidade alcançável	<p>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</p>

	<p>(três) horas alcançáveis, com a manutenção da remuneração integral, conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.</p> <p>§ 1º O regime de disponibilidade pressupõe que o empregado deve permanecer disponível, aguardando a qualquer momento a convocação da empresa para o serviço.</p> <p>§ 2º Em caso de convocação ao serviço, a hora será computada regularmente, afastando-se a proporção do regime de disponibilidade.</p> <p>§ 3º Caso a convocação ocasione o cumprimento de jornada que ultrapasse a carga horária contratada, as horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias.</p>		<p>alcançáveis, com a manutenção da remuneração integral, conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.</p> <p>§ 1º O regime de disponibilidade pressupõe que o empregado deve permanecer disponível, aguardando a qualquer momento a convocação da empresa para o serviço.</p> <p>§ 2º Em caso de convocação ao serviço, a hora será computada regularmente, afastando-se a proporção do regime de disponibilidade.</p> <p>§ 3º Caso a convocação ocasione o cumprimento de jornada que ultrapasse a carga horária contratada, as horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias.</p>
24ª- Trabalho em dia não útil	<p>Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis: I - Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado; II - Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada 24x72 e trabalhem em feriado; III - Remuneração em dobro, sem compensação, para os empregados que cumprem jornada de 12 (doze) horas e trabalhem em feriado.</p> <p>§ 1º Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho. § 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.</p>	27ª- Trabalho em dia não útil	<p>Será devido aos empregados que trabalhem em dias não úteis:</p> <p>I - Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada entre 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias e trabalhem no domingo ou feriado;</p> <p>II - Compensação das horas trabalhadas em um dia útil da semana para os empregados que cumprem jornada 24x72 e trabalhem em feriado;</p> <p>III - Remuneração em dobro, sem compensação, para os empregados que cumprem jornada de 12 (doze) horas e trabalhem em feriado.</p> <p>§ 1º Considera-se o domingo como um dia normal de trabalho para os empregados que cumprem jornada especial de trabalho.</p> <p>§ 2º Para efeitos de cálculo de remuneração ou compensação, considera-se o início do domingo e feriado a partir da 00h00 e o fim da jornada às 23h59.</p>
25ª- Do abono	<p>A Ebserh concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata, para aprovação.</p> <p>§ 1º A fruição dos abonos deverá observar a manutenção da prestação dos serviços públicos prestados pela Administração Central e pelas filiais.</p> <p>§ 2º Os abonos poderão ser utilizados para compensação de banco de horas negativo não expirado.</p> <p>§ 3º Os abonos poderão ser fruídos durante o período de experiência.</p>	28ª- Do abono	<p>A HU Brasil concederá 02 (dois) abonos anuais de ponto, não cumulativos, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 8 (oito) dias à chefia imediata, para aprovação.</p> <p>§ 1º A fruição dos abonos deverá observar a manutenção da prestação dos serviços públicos prestados pela Administração Central e pelas filiais.</p> <p>§ 2º Os abonos poderão ser utilizados para compensação de banco de horas negativo não expirado.</p> <p>§ 3º Os abonos poderão ser fruídos durante o período de experiência.</p>

<p>26ª- Das Férias</p>	<p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a Ebserh, sendo este notificado com antecedência de 20 (vinte) dias, mediante envio, à área de gestão de pessoas, da programação e alteração até o 5º dia útil do mês anterior à fruição.</p> <p>§ 1º As férias dos empregados poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.</p> <p>§ 2º É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. a. O abono pecuniário deverá, obrigatoriamente, ser requerido no prazo de programação e alteração de férias previsto no caput; b. Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.</p> <p>§ 3º O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos no caput.</p> <p>§ 4º Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos.</p> <p>§ 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede o dia de repouso semanal.</p> <p>§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 8º A restituição do adiantamento de férias será feita em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.</p> <p>§ 9º O empregado poderá solicitar, até o quinto dia útil do mês, a antecipação do desconto das parcelas vincendas referente à restituição do adiantamento de férias.</p>	<p>29ª- Das Férias</p>	<p>A concessão de férias será acordada entre o empregado e a HU Brasil, sendo este notificado com antecedência de 20 (vinte) dias, mediante envio, à área de gestão de pessoas, da programação e alteração até o 5º dia útil do mês anterior à fruição.</p> <p>§ 1º As férias dos empregados poderão ser fracionadas em até 3 (três) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.</p> <p>§ 2º É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.</p> <p>a) O abono pecuniário deverá, obrigatoriamente, ser requerido no prazo de programação e alteração de férias previsto no caput; b) Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 (vinte) dias corridos ou parceladas em até três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias corridos.</p> <p>§ 3º O pagamento das férias será efetuado até o 2º dia útil do mês de fruição do benefício, desde que respeitados os prazos previstos no caput.</p> <p>§ 4º Entre as parcelas de gozo de férias deverá haver um período mínimo de 15 (quinze) dias corridos, exceto quando se tratar de períodos aquisitivos distintos, hipótese em que não será exigido esse intervalo.</p> <p>§ 5º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede o dia de repouso semanal, exceto para os empregados submetidos a jornadas especiais de trabalho.</p> <p>§ 6º Preferencialmente, o empregado estudante poderá ter seu período de férias coincidindo com suas férias escolares, desde que não prejudique a continuidade do serviço.</p> <p>§ 7º O adiantamento de férias será concedido a todos os empregados por ocasião apenas do primeiro período de fruição, podendo o empregado optar, por escrito, pela não antecipação do respectivo pagamento, desde que respeitados os prazos previstos no caput.</p> <p>§ 8º A restituição do adiantamento de férias será feita em 8 (oito) parcelas iguais e sucessivas, iniciando na folha de pagamento imediatamente posterior ao recebimento.</p>
------------------------	--	------------------------	--

			<p>§ 9º O empregado poderá solicitar, até o quinto dia útil do mês, a antecipação do desconto das parcelas vincendas referente à restituição do adiantamento de férias.</p> <p>§ 10 O segundo e o terceiro períodos de férias, quando houver fracionamento, poderão ser alterados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias em relação ao início originalmente programado, desde que:</p> <p>I - não haja prejuízo à continuidade do serviço; e</p> <p>II - a alteração não gere repercussões financeiras para a Empresa, assim entendidas aquelas decorrentes do processamento de pagamento de férias ou de quaisquer parcelas a elas vinculadas.</p>
27ª- Da Licença saúde e para acompanhar pessoa da família	<p>A Ebserh concederá aos seus empregados 2 (dois) meio períodos por mês, não cumulativos de um mês para o outro, para exames e consultas de saúde do próprio empregado ou de seus dependentes, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de profissional de saúde.</p> <p>§ 1º Os dois meios períodos poderão ser fruídos no mesmo dia, mediante declaração ou atestado de profissional de saúde que comprovem a ausência temporária referente ao turno de trabalho do empregado, nas seguintes situações:</p> <p>a) consulta/exames que utilizem mais de um período para a sua realização;</p> <p>b) não haja tempo suficiente para deslocamento até o local de trabalho antes do início do segundo período da jornada;</p> <p>c) empregados que laboram no período noturno, que utilizem o benefício no período da noite.</p> <p>§ 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, devidamente registrados no Sistema Interno de Gestão de Pessoas.</p>	30ª- Da Licença saúde e para acompanhar pessoa da família	<p>A HU Brasil concederá aos seus empregados 2 (dois) meio períodos por mês, não cumulativos de um mês para o outro, para exames e consultas de saúde do próprio empregado ou de seus dependentes, mediante comprovação por meio de declaração ou atestado de profissional de saúde.</p> <p>§ 1º Os dois meios períodos poderão ser fruídos no mesmo dia, mediante declaração ou atestado de profissional de saúde que comprovem a ausência temporária referente ao turno de trabalho do empregado, nas seguintes situações:</p> <p>a) consulta/exames que utilizem mais de um período para a sua realização;</p> <p>b) não haja tempo suficiente para deslocamento até o local de trabalho antes do início do segundo período da jornada;</p> <p>c) empregados que laboram no período noturno, que utilizem o benefício no período da noite.</p> <p>§ 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, devidamente registrados no Sistema Interno de Gestão de Pessoas.</p>
28ª- Da licença para tratamento de saúde do dependente	<p>A Ebserh concederá licença de até 15 (quinze) dias por ano-calendário civil, para acompanhamento de dependentes do empregado em internação hospitalar.</p> <p>§ 1º 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)</p>	31ª- Da licença para tratamento de saúde do dependente	<p>A HU Brasil concederá licença de até 15 (quinze) dias por ano-calendário civil, para acompanhamento de dependentes do empregado em internação hospitalar e internação domiciliar.</p> <p>§ 1º 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,</p>

	<p>dias, menor sob sua guarda ou tutela e curatelados, devidamente registrados no Sistema Interno de Gestão de Pessoas.</p> <p>§ 2º Não haverá prejuízo na remuneração do empregado durante a fruição da licença prevista no caput.</p>		<p>menor sob sua guarda ou tutela e curatelados, devidamente registrados no Sistema Interno de Gestão de Pessoas.</p> <p>§ 2º Não haverá prejuízo na remuneração do empregado durante a fruição da licença prevista no caput.</p> <p>§3º A licença prevista no caput poderá, excepcionalmente, ser prorrogada no mesmo ano-calendário, nos casos de internação continuada.</p> <p>§4º Para fins desta cláusula compreende-se internação domiciliar a modalidade AD3, constante da Portaria do Ministério da Saúde n.º 825, de 25 de abril de 2016.</p>
29ª- Dos locais de repouso	<p>Os locais de repouso destinados aos empregados da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares devem consistir em ambiente tranquilo, adequado e identificado para o descanso durante os intervalos de jornadas de trabalho, contribuindo para a promoção da saúde, qualidade de vida e segurança no ambiente laboral.</p> <p>§ 1º Devem ser estabelecidas, e afixadas em local visível, orientações específicas para o uso do local de repouso, incluindo, mas não se limitando a proibição de atividades que perturbem o momento de repouso.</p>	32ª- Dos locais de repouso	<p>Os locais de repouso destinados aos empregados da HU Brasil devem consistir em ambiente tranquilo, adequado e identificado para o descanso durante os intervalos de jornadas de trabalho, contribuindo para a promoção da saúde, qualidade de vida e segurança no ambiente laboral.</p> <p>Parágrafo único. Devem ser estabelecidas, e afixadas em local visível, orientações específicas para o uso do local de repouso, incluindo, mas não se limitando a proibição de atividades que perturbem o momento de repouso.</p>
30ª- Das medidas de proteção ao trabalho	<p>A Ebserh instituirá onde ainda não houver e manterá em pleno funcionamento e atuação as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) da Sede e das unidades hospitalares filiadas à Ebserh, bem como ao cumprimento da legislação regulamentadora das condições de trabalho, nos termos da Portaria n.º 3.214/1978, do Ministério do Trabalho no que for pertinente às atividades específicas da Empresa.</p>	33ª- Das medidas de proteção ao trabalho	<p>A HU Brasil instituirá onde ainda não houver e manterá em pleno funcionamento e atuação as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) da Sede e das unidades hospitalares filiadas à HU Brasil, bem como ao cumprimento da legislação regulamentadora das condições de trabalho, nos termos da Portaria n.º 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, no que for pertinente às atividades específicas da Empresa.</p>
	<p>Não há previsão nesse ACT.</p>	34ª- Da apresentação de atestados médicos e odontológicos	<p>A entrega de atestados médicos ou odontológicos será feita por meio eletrônico, observados os procedimentos e o prazo estabelecido nos normativos internos da Ebserh.</p> <p>§ 1º Nos casos em que for necessária a homologação do atestado, o empregado deverá comparecer à Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho, em data e horário previamente agendados pela empresa.</p> <p>§ 2º A referida cláusula entra em vigor 180 dias após a celebração do acordo coletivo de trabalho</p>
31ª- Saúde no Local de Trabalho	<p>A Ebserh garantirá atendimento de saúde no local de trabalho aos seus empregados da sede e das filiais nos casos de urgência ou emergência, quando estiverem em horário de trabalho. § 1º Os procedimentos adotados estarão</p>	35ª- Saúde no Local de Trabalho	<p>A HU Brasil garantirá atendimento de saúde no local de trabalho aos seus empregados da sede e das filiais nos casos de urgência ou emergência, quando estiverem em horário de trabalho.</p>

	condicionados aos protocolos de atendimento médico do Sistema Único de Saúde e conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.		Parágrafo único. Os procedimentos adotados estarão condicionados aos protocolos de atendimento médico do Sistema Único de Saúde e conforme critérios estabelecidos em ato normativo específico.
32ª- Do acesso de dirigente sindical à empresa	Será permitido o acesso do dirigente sindical de entidade vinculada às signatárias do presente acordo para divulgação de assuntos de interesse da categoria, vedados os de caráter político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.	36ª- Do acesso de dirigente sindical à empresa	Será permitido o acesso do dirigente sindical de entidade vinculada às signatárias do presente acordo para divulgação de assuntos de interesse da categoria, vedados os de caráter político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.
33ª- Do acesso às informações	A Ebserh compromete-se a disponibilizar um Quadro de Avisos em local visível e de fácil acesso para os empregados, nas dependências de cada unidade da Empresa, para divulgação de informações de interesse dos empregados, inclusive informações sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja. § 1º A utilização do quadro de avisos pelos empregados deverá ser previamente autorizada pela Administração da Ebserh. § 2º Todas as escalas de trabalho dos empregados da Ebserh deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado à Ebserh, com a devida assinatura da chefia imediata, dada publicidade em quadro de aviso com antecedência de 15 (quinze) dias da data inicial de sua vigência. § 3º As escalas permanecerão disponíveis para acesso nos sites das unidades hospitalares por um período mínimo de 5 (cinco) anos	37ª- Do acesso às informações	A HU Brasil compromete-se a disponibilizar um Quadro de Avisos em local visível e de fácil acesso para os empregados, nas dependências de cada unidade da Empresa, para divulgação de informações de interesse dos empregados, inclusive informações sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja. § 1º A utilização do quadro de avisos pelos empregados deverá ser previamente autorizada pela Administração da HU Brasil . § 2º Todas as escalas de trabalho dos empregados da HU Brasil deverão ser confeccionadas em documento identificado com logomarca da Empresa e do Hospital Universitário filiado à HU Brasil, 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. § 3º As escalas permanecerão disponíveis para acesso nos sites das unidades hospitalares por um período mínimo de 5 (cinco) anos.
34ª- Da contribuição dos empregados	Para o ressarcimento das despesas com a campanha salarial, a Ebserh, atuando como mera intermediária, efetuará desconto em folha de pagamento de salário dos empregados, sindicalizados ou não, à título de contribuição assistencial, em percentual correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário-base, sendo o valor total arrecadado destinado da seguinte forma: I - 33% (trinta e três) para a Condsef/Fenadsef; II - 33% (trinta e três) para a CNTS; III - 12,5% (doze vírgula cinco) para a FNE; IV - 12,5% (seis vírgula vinte e cinco cinco) para a FENAM e FMB; V - 9% (nove) para a FENAFAR.	38ª- Da contribuição dos empregados	Para o ressarcimento das despesas com a campanha salarial, a Ebserh, atuando como mera intermediária, efetuará desconto em folha de pagamento de salário dos empregados, sindicalizados ou não, à título de contribuição assistencial, em percentual correspondente a 1% (um por cento) incidente sobre o salário-base, sendo o valor total arrecadado destinado da seguinte forma: I - 33% (trinta e três) para a Condsef/Fenadsef; II - 33% (trinta e três) para a CNTS; III - 12,5% (doze vírgula cinco) para a FNE; IV - 12,5% (seis vírgula vinte e cinco cinco) para a FENAM e FMB; V - 9% (nove) para a FENAFAR.

	<p>§ 1º O desconto de que trata o caput deverá ser operacionalizado pela Ebserh no máximo até o terceiro mês subsequente ao da formalização deste Acordo.</p> <p>§ 2º O empregado que não concordar com o desconto deverá manifestar-se por escrito, perante a empresa até 30 (trinta) dias após a celebração deste Acordo, devendo, no mesmo prazo, encaminhar cópia da manifestação de oposição para os e-mails institucionais de todas as entidades signatárias, nos seguintes endereços eletrônicos: cnts@cnts.org.br; info@fenafar.org.br; secretaria@fenam.org.br; fne@portalfne.com.br; condsef@condsef.org.br.</p>		<p>§ 1º O desconto de que trata o caput deverá ser operacionalizado pela Ebserh no máximo até o terceiro mês subsequente ao da formalização deste Acordo.</p> <p>§ 2º O empregado que não concordar com o desconto deverá manifestar-se por escrito, perante a empresa até 30 (trinta) dias após a celebração deste Acordo, devendo, no mesmo prazo, encaminhar cópia da manifestação de oposição para os e-mails institucionais de todas as entidades signatárias, nos seguintes endereços eletrônicos: cnts@cnts.org.br; info@fenafar.org.br; secretaria@fenam.org.br; fne@portalfne.com.br; condsef@condsef.org.br.</p>
35ª- Da atividade sindical	A Ebserh reconhece o direito à assembleia de seus empregados. Parágrafo único. A Ebserh manterá o processo permanente de negociação com as Confederações e as Federações representantes de classe legalmente constituídos, por meio da Mesa Nacional de Negociação Permanente da Ebserh – MNNP- Ebserh, com regras definidas em conjunto com as representações dos trabalhadores.	39ª- Da atividade sindical	A HU Brasil reconhece o direito à assembleia de seus empregados. Parágrafo único. A HU Brasil manterá o processo permanente de negociação com as Confederações e as Federações representantes de classe legalmente constituídos, por meio da Mesa Nacional de Negociação Permanente da HU Brasil (MNNP- HU Brasil), com regras definidas em conjunto com as representações dos trabalhadores.
36ª- Da solução de conflitos	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.	40ª- Da solução de conflitos	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.
37ª- Da multa por descumprimento	O descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, por empregado atingido, revertida em benefício do mesmo, desde que não haja previsão legal diversa e esgotada a via de composição negociável.	41ª- Da multa por descumprimento	O descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho sujeita a Empresa ao pagamento de multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, por empregado atingido, revertida em benefício do mesmo, desde que não haja previsão legal diversa e esgotada a via de composição negociável.
38ª- Da vigência diferenciada	O presente acordo, excepcionalmente, terá sua vigência estendida até 31 de maio de 2026, considerando a alteração da data-base de 01º de março para 01º de junho.		Não se aplica
39ª- Do preenchimento dos cargos em comissão e funções gratificadas	A Empresa tornará público, por meio do seu sítio eletrônico institucional, da Intranet e do quadro de avisos, os procedimentos e os critérios de seleção para ocupantes de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da Ebserh, constante de Norma da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à Ebserh e da Sede, com seus respectivos ocupantes.	42ª- Do preenchimento dos cargos em comissão e funções gratificadas	A Empresa tornará público, por meio do seu sítio eletrônico institucional, da Intranet e do quadro de avisos, os procedimentos e os critérios de seleção para ocupantes de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da HU Brasil, constante de Norma da Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como o organograma do Hospital Universitário Federal filiado à HU Brasil e da Sede, com seus respectivos ocupantes.

40ª- Do foro competente	As partes elegem o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília-DF, como foro competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, renunciando expressamente a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.	43ª- Do foro competente	As partes elegem o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília-DF, como foro competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, renunciando expressamente a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.
41º Do grupo de trabalho	A Empresa se compromete a criar Grupo de Trabalho-GT paritário, composto por representantes da Empresa e 1 (um) representante de cada entidade sindical de grau superior que compõe a Mesa Nacional de Negociação Permanente da Ebserh, com o objetivo de elaborar um estudo e eventual proposta de recomposição salarial. § 1º O GT será constituído em até 90 (noventa) dias a contar da assinatura do presente acordo. § 2º O GT deverá concluir os trabalhos em até 180 (cento e oitenta) dias a contar do final do prazo estabelecido no § 1º. § 3º A eventual proposta apresentada pelo GT não terá caráter vinculante. § 4º A proposta deverá ser submetida à apreciação e à deliberação das instâncias competentes, inclusive as externas, como o Congresso Nacional, o Ministério da Educação, o Ministério da Gestão e Inovação, a Secretaria de Orçamento Federal, dentre outras que se façam necessárias.		
42ª- Das cláusulas com vigência futura	As cláusulas 15ª, 17ª, § 11; 20ª, §§ 4º, 6º, 7º e 8º; 21ª, §2º; 26ª, § 2º, b e § 8º; 28º e 33ª, § 3º terão vigência após 120 (cento e vinte) dias da assinatura do presente acordo. As cláusulas 12ª, § 3º e 29º terão vigência após 90 (noventa) dias da assinatura do presente acordo. A cláusula 20ª, § 3º terá vigência após 60 (sessenta) dias da assinatura do presente acordo.		