

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS, CLÍNICAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS, LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS E PATOLÓGICAS, BANCOS DE SANGUE, FILANTRÓPICOS E PRIVADOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINTRASADES, registrado no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES sob o processo nº 46207.005408193-15, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 36.046.910/0001-52, estabelecido a Rua Cosme Rolim, número 49 – Centro – Vitória - ES, CEP 29015-050, representada neste ato por seu Interventor Judicial, Sr. Carlos Augusto Cardoso de Souza, portador do CPF/MF nº 803.729.887-68, doravante denominado **SINDICATO**; e

SAMEDIL – SERVIÇOS DE ATENDIMENTO MÉDICO S/A., pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ nº 31.466.949/0001-05, registro na ANS No 33.561-4, sediada na Avenida Vitória, 1342, Ilha de Santa Maria, Vitória/ES – CEP 29.051-040, neste ato representada por sua Presidente, Dra. Priscila Buteri Valentim Silva, portadora do CPF nº 082.366.577-10, doravante denominado **EMPRESA**

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas constantes neste instrumento.

CLÁUSULA 01ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da área da saúde representados pelo SINTRASADES – Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas e Odontológicas, Laboratórios de Análise Clínicas e Patológicas, Banco de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo, sindicalizados ou não, que sejam empregados da empresa SAMEDIL – SERVIÇOS DE ATENDIMENTO MÉDICO S/A no Estado do Espírito Santo.

CLÁUSULA 02ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

O período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho é de 12 meses, com início em **1º de março de 2026** e término em **28 de fevereiro de 2027**, sendo o dia 1º de março a data-base da categoria.

Parágrafo Único: As partes signatárias se comprometem a retomar as negociações, com o objetivo de firmar novo Acordo Coletivo de Trabalho, no prazo de sessenta (60) dias antes do término da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 03ª – PISO ADMISSSIONAL

A partir de **01/03/2026**, fica instituído os Pisos Salariais constantes na tabela abaixo para uma jornada de 220 horas, devendo o piso para outras jornadas inferiores serem calculados proporcionalmente:

CARGOS	SALÁRIO CARGA HORÁRIA 220H
Analista	R\$ 3.483,64
Assist. Social	R\$ 3.997,09
Assistente	R\$ 2.303,07
Auxiliares	R\$ 2.148,57

Copeiro	R\$ 1.650,73
Porteiro	R\$ 2.580,31
Demais funções	R\$ 1.650,73

Parágrafo primeiro: Os valores dos pisos salariais previstos na tabela acima para outras jornadas de trabalho (carga horária mensal) menores que 220 horas mensais deverão ser estabelecidos proporcionalmente considerando o valor hora $[(\text{Valor do piso salarial previsto no caput} \div 220 \text{ horas}) \times \text{carga horária mensal de trabalho}]$. Caso o valor proporcional do piso salarial ficar inferior ao salário mínimo nacional vigente, a empresa compromete-se a realizar um complemento do valor necessário para atingir o salário mínimo nacional, em rubrica separada, que não se incorpora ao contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: Na eventualidade do salário mínimo nacional, durante a vigência desta norma, ficar superior ao ajustado para alguns dos cargos constantes na tabela contida no *caput* desta cláusula, fica convencionado que o salário mínimo passará, automaticamente, a substituir o piso convencionado. Para os empregados com jornada de trabalho inferior a 220 horas, deve ser observado o valor do salário mínimo hora.

Parágrafo terceiro: Eventuais valores retroativos de diferença de piso, no período compreendido entre 01/03/2026 e a data de assinatura deste acordo, serão quitados em até 03 (três) parcelas, a critério da empresa, nas folhas dos meses subsequentes à assinatura do acordo (podendo ser realizado em menos parcelas, a critério da empresa)..

Parágrafo quarto: Se na vigência deste acordo entrar em vigência a “PEC do fim da escala 6x1” (ou outra proposta de emenda constitucional que reduz a jornada de trabalho semanal), as partes comprometem-se a sentar para negociar os ajustes necessários na carga horária no prazo máximo de 30 (trinta) dias, firmando eventual aditivo com as alterações necessárias.

CLÁUSULA 04ª – REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá em **01/03/2026**, aos empregados **diaristas** que recebem remuneração superior ao piso, um reajuste salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento), incidente sobre o salário praticado em março de 2025 (último mês de reajuste geral), sendo autorizado a dedução de eventuais reajustes espontâneos e antecipações concedidas pelas empresas no período de março de 2025 a fevereiro de 2026.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado que o reajuste salarial estabelecido nesta cláusula, em nenhuma hipótese, será devido aos empregados que laboram na escala 12x36, eis que os mesmos terão aumento salarial equivalente ou superior com a alteração do divisor (carga horária) aplicável à escala especial de compensação, conforme previsão contida na cláusula da escala 12x36.

Parágrafo segundo: O reajuste previsto nesta cláusula, em hipótese alguma, será cumulado com o aumento praticado na cláusula do Piso Admissional. Assim, caso após a aplicação do reajuste previsto nesta cláusula – ou majoração salarial pela alteração do divisor na escala 12x36 – não houver o atingimento do piso salarial, deverá prevalecer e ser aplicado apenas o valor do piso salarial previsto na cláusula do Piso Admissional.

Parágrafo terceiro: Eventuais valores retroativos de diferença salarial, no período compreendido entre 01/03/2026 e a data de assinatura deste acordo, serão quitados em até 03 (três) parcelas, a critério da empresa, nas folhas dos meses subsequentes à assinatura do acordo.

CLÁUSULA 05ª – DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa poderá efetuar descontos no salário do empregado nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo empregado, por culpa ou dolo, após regular apuração;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, academias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Previdência Privada;
- f) Empréstimos bancários (Crédito do trabalhador);
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Perda de chave de armário, crachá, EPI e equipamentos comprovadamente danificados pelo empregado por mau uso;
- j) Uniforme extra;
- h) Outros, desde que, devidamente autorizadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido pela política institucional, o nome dos seus dependentes beneficiados.

Parágrafo segundo: O desconto será efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro: O Empregador fica autorizado a descontar no Termo da Rescisão Contratual, o valor integral das despesas pendentes de responsabilidade do empregado, limitado a um mês de remuneração do empregado, na forma do parágrafo 5º, do artigo 477 da CLT, salvo aqueles autorizados pelo artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho ou abordados na Súmula 342 do (TST).

Parágrafo quarto: Poderá a Empresa, com a anuência da entidade sindical representativa da maioria dos empregados, sem ônus para estes, firmar, com instituições consignatárias, acordo que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nas operações de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil que venham a ser realizadas com seus empregados, na forma da Lei nº 10820/03 e Decreto de nº 4840.

CLÁUSULA 06ª – SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Quando ocorrer a substituição provisória e não meramente eventual, por período superior a 01 (um) mês, será pago ao trabalhador substituto, durante o período da substituição a diferença de salários entre o substituto e o substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro: Para os fins dessa cláusula, o substituto deve exercer todas as responsabilidades do cargo de forma não eventual para ter direito à equiparação salarial. Por substituição não eventual entende-se que a substituição não pode ser para faltas isoladas ou pontuais; deve abranger o período completo de afastamento, como férias, licenças médicas ou licenças-maternidade.

Parágrafo segundo: Ao final do período, o funcionário substituto tem direito a retornar ao seu cargo original, com o retorno da remuneração, não havendo direito a permanecer com eventual remuneração da função na qual substituiu.

Parágrafo terceiro: Quando a substituição não superar os 30 dias, não se aplicará o disposto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 07ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá em ambiente virtual os comprovantes mensais de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias recebidas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS, ficando sob a responsabilidade do Empregado a impressão ou salvamento do documento em pasta virtual.

CLÁUSULA 08ª – HORAS EXTRAS

Para os empregados em jornada administrativa (segunda a sexta-feira), as horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Já as horas extras trabalhadas nos feriados e domingos serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, desde que não concedida a correspondente folga compensatória em outro dia ou compensada em banco de horas.

Parágrafo primeiro: Para os empregados em escala especial de compensação (12x36), se não dilatada a jornada máxima semanal, será devido apenas o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento), ainda que realizadas em domingos e feriados, sem ser devido o pagamento da hora trabalhada, conforme estabelece o art. 59-B, da CLT.

Parágrafo segundo: O valor da hora normal é encontrado mediante a utilização apenas do salário base do mês, dividido pelo total da jornada mensal de trabalho, não sendo utilizado neste cálculo qualquer integração a base de cálculo de qualquer outra parcela salarial ou remuneratória que não seja o salário base.

Parágrafo terceiro: O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou como previsto no artigo 611-A, II da CLT, sejam compensadas em banco de horas, no período máximo de 06 (seis) meses.

Parágrafo quarto: Não haverá o adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

Parágrafo quinto: Nas atividades insalubres não haverá necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, ainda que haja prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho.

Parágrafo sexto: Não serão computados como horas extras as variações de horário no registro de entrada e saída que não excederem, no dia, o total 10 (dez) minutos.

Parágrafo sétimo: A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza eventuais jornadas especiais de compensação existentes, como a 12x36.

CLÁUSULA 09ª – BANCO DE HORAS

O banco de horas será administrado conforme o art. 611-A, da CLT e o art. 6º, da Lei 9.601/1998. As horas extras deverão ser compensadas no prazo máximo de 06 (seis) meses, sendo que as horas não compensadas deverão ser quitadas em holerite, com o respectivo adicional legal.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário base na data da rescisão.

Parágrafo segundo: Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro: Será admitido lançamento no banco de horas das variações ocorridas na jornada de trabalho na escala 12 x 36, sem que acarrete nulidade da escala.

Parágrafo quarto: O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma, a critério da EMPRESA:

I) quanto ao saldo credor:

- a) com a redução de jornada diária;
- b) com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) mediante folgas adicionais;
- d) através do prolongamento das férias; ou
- e) pelo pagamento, como horas extraordinárias em folha e/ou rescisão.
- f) folgas coletivas ou individuais, inclusive nos dias "pontes", próximos aos feriados.

II) quanto ao saldo devedor:

- a) pela prorrogação da jornada diária em até 2 horas;
- b) pelo trabalho aos sábados em até 8 horas;
- c) pelo desconto em folha do total do saldo de horas remanescentes ao final da vigência do presente ajuste e/ou em processo rescisório.

Parágrafo quinto: No caso de a empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior poderá ser objeto de compensação por meio do Banco de Horas.

CLÁUSULA 10ª – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de fortuito ou força maior, inclusive a resultante da ausência do colega empregado necessário para dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal, inclusive na escala 12x36, permanecendo, contudo, o direito do empregado em receber estas horas em espécie (dinheiro) ou serem compensadas com folgas no banco de horas semestral.

CLÁUSULA 11ª – PERMUTA DE PLANTÃO

O empregado que solicitar permuta de plantão, deverá solicitar por escrito à sua liderança, no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério da Empresa recusar ou não a solicitação, estando proibido para esse fim (permuta de plantão) a dobra de plantões na escala 12 x 36.

Parágrafo primeiro: Para efeito do disposto nesta cláusula, entende-se por permuta (troca) de plantão, a troca eventual de horário de trabalho entre dois empregados, ficando limitado a no máximo 02 (dois) plantões mensais.

Parágrafo segundo: A troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas.

Parágrafo terceiro: Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

Parágrafo quarto: Eventual concessão de troca de plantão, atendendo ao interesse do empregado, não implicará em nulidade do regime 12x36 ou jornadas especiais, nem constituirá motivo para lavrar autos de infrações, conforme preceitua o art. 59-B da CLT.

CLÁUSULA 12ª – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado entre às 22h00 e às 05h00 do dia seguinte, exclusivamente, será remunerado com adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: A remuneração do adicional noturno será calculada sobre o valor da hora diurna do empregado, conforme o salário-base. Para jornadas que incluem tanto períodos diurnos quanto noturnos, o adicional será calculado apenas sobre as horas efetivamente trabalhadas no período noturno (22h00 às 05h00), não se estendendo o adicional noturno e a hora ficta ao labor prestado após as 05h00 horas.

Parágrafo segundo: A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno.

CLÁUSULA 13ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) ou 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do salário-mínimo em vigor.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade que dependa de avaliação de risco biológico será precedida de perícia realizada por Médico do Trabalho, devido às suas especificidades, que deverá justificar o enquadramento ou não segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego e nas demais legislações aplicáveis, poderá também ser elaborado pelo SESMT.

Parágrafo segundo: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado enseja motivo para dispensa por justa causa.

Parágrafo terceiro: O adicional de insalubridade será pago considerando a proporcionalidade pelos dias efetivamente trabalhados em ambiente insalubre ou perigoso, já incluído os repousos.

Parágrafo quarto: Fica expressamente acordado que o adicional de insalubridade em grau máximo será devido somente para aqueles empregados que trabalharem em **ambiente hospitalar**, prestando diretamente assistência aos pacientes, sendo necessário que tenham contato **permanente e contínuo** com paciente internado no setor de **ISOLAMENTO**, portador de doença infectocontagiosa que possam ser transmitidas por meio de gotículas ou aerossóis. O contato eventual com pacientes portadores de doença infecto contagiosas ensejará direito a insalubridade em grau médio.

Parágrafo quinto: Nas atividades insalubres a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, não necessitará de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

CLÁUSULA 14ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem incidência de outras verbas salariais e remuneratórias, nem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, horas extras ou participações nos lucros da empresa.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de laudo elaborado por Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo: Caso se constate que a atividade exercida pelo empregado seja, concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado a este, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais.

Parágrafo terceiro: O adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

Parágrafo quarto: Nas atividades perigosas a necessidade de prorrogação de forma contínua na jornada de trabalho, não necessitará de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

CLÁUSULA 15ª – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao trabalhador transferido provisoriamente, na forma do art. 469 da CLT, adicional de 25% (vinte por cento) calculado sobre o seu salário, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

Parágrafo primeiro: O adicional não é devido nas hipóteses em que a transferência ocorra definitivamente ou se houver expressa anuência do empregado com a transferência.

Parágrafo segundo: Os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência não fazem jus ao adicional de transferência.

Parágrafo terceiro: Caso uma transferência inicialmente provisória converta-se em definitiva, é lícito que a empresa cesse o pagamento do adicional, sem que haja direito adquirido.

Parágrafo quarto: Não será considerado transferência passível de recebimento deste adicional o período de trabalho exercido fora da base habitual, desde que enquadrado na política de viagem da empresa.

CLÁUSULA 16ª – TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa obriga-se a fornecer, apenas aos empregados com contrato ativo, que laborem em **unidades nas quais não haja o oferecimento de alimentação in natura** (refeitório), crédito em vale refeição/alimentação no valor mensal de R\$ 964,27 (novecentos e sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos), não integrando a remuneração para qualquer efeito legal, nos termos do art. 457, § 2º da CLT e da Lei nº 6.321/76 (PAT).

Parágrafo primeiro: Os empregados que laboram nas unidades em que há fornecimento gratuito de refeição (refeitório) não possuem, em hipótese alguma, direito ao recebimento do “Ticket Refeição/Alimentação” previsto no *caput*. A esses empregados será devido, apenas, o valor previsto na cláusula “Bônus Alimentação”, condicionado ao preenchimento dos critérios para recebimento. Em nenhuma hipótese haverá cumulação do “Bônus Alimentação” e o “Ticket Refeição/Alimentação”, sendo cláusulas excludentes.

Parágrafo segundo: A concessão do benefício fica estritamente condicionado aos empregados com contrato ativo, sendo o pagamento proporcional nos casos indicados no parágrafo sexto.

Parágrafo terceiro: Nos casos de necessidade de proporcionar o benefício, será considerado divisor 30 dias, multiplicado pela quantidade de dias corridos de direito.

Parágrafo quarto: O benefício não será concedido nos períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como, mas não se limitando a: férias, afastamentos previdenciários de qualquer natureza (incluindo auxílio-doença, acidentário e licença-maternidade), licenças remuneradas ou não, suspensões disciplinares, faltas injustificadas, e o período correspondente ao aviso prévio indenizado

Parágrafo quinto: Os aprendizes farão jus ao percentual de 50% sobre o valor do crédito alimentação, conforme o enquadramento no *caput* ou § 1º.

Parágrafo sexto: Para fins desta cláusula, o empregado perderá o direito à percepção de 01 (um) dia do benefício (1/30) a cada ocorrência de um dos eventos abaixo:

- a) Faltas injustificadas (penalidade de 1/30 por falta);
- b) Registro do início da jornada após o limite de tolerância de 10 (dez) minutos diários (penalidade de 1/30 por evento)
- c) Atestados, Férias, Licenças Maternidades e Afastamentos Previdenciários (não recebimento proporcional a quantidade de dias não trabalhados durante o período de apuração);
- d) Advertência (penalidade de 1/30 por advertência);

Parágrafo sétimo: Para fins desta cláusula, o empregado perderá integralmente o direito à percepção do benefício na ocorrência de um dos eventos abaixo:

- a) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro de ponto (entrada, saída) durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- b) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro do intervalo intrajornada durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- c) Descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, especificamente a não utilização de EPIs obrigatórios, devidamente registrada pelo SESMT ou chefia imediata;
- d) Suspensão disciplinar.

Parágrafo oitavo: As datas de apuração e pagamento do ticket refeição podem ser modificadas unilateralmente pelo empregador, desde que haja aviso prévio aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 17ª – BONUS ALIMENTAÇÃO

A Empresa obriga-se a conceder, apenas aos empregados com contrato ativo, que laborem em **unidades nas quais há a oferta de alimentação in natura gratuita**, um bônus, pago em forma de crédito em vale refeição/alimentação, no valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), que também não integra a remuneração para qualquer efeito legal, nos termos do Art. 457, § 2º da CLT e da Lei nº 6.321/76 (PAT).

Parágrafo primeiro: Os empregados que laboram nas unidades em que não há fornecimento gratuita de refeição, não possuem, em hipótese alguma, direito ao recebimento do “Bônus Alimentação” previsto no *caput*. Tal diferença em relação se justifica pelo recebimento de vale refeição/alimentação em valor superior, compensando o não recebimento da alimentação *in natura*. Em nenhuma hipótese haverá cumulação do “Bônus Alimentação” e o “Ticket Refeição/Alimentação”, sendo cláusulas excludentes.

Parágrafo segundo: A concessão do benefício fica estritamente condicionada aos empregados com contrato ativo e que estejam e com assiduidade integral no mês de referência.

Parágrafo terceiro: Nos casos de necessidade de proporcionar o benefício, será considerado divisor 30 dias, multiplicado pela quantidade de dias corridos de direito.

Parágrafo quarto: O benefício não será concedido nos períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como, mas não se limitando a: férias, afastamentos previdenciários de qualquer natureza (incluindo auxílio-doença, acidentário e licença-maternidade), licenças remuneradas ou não, suspensões disciplinares, faltas injustificadas, e o período correspondente ao aviso prévio indenizado

Parágrafo quinto: Os aprendizes farão jus ao percentual de 50% sobre o valor do crédito alimentação, conforme o enquadramento no *caput* ou § 1º.

Parágrafo sexto: Para fins desta cláusula, o empregado perderá integralmente o direito à percepção do benefício na ocorrência dos eventos abaixo:

- a) Faltas injustificadas;
- b) Atestados, Férias, Licenças Maternidades e Afastamentos Previdenciários;
- c) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro de ponto (entrada, saída) durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- d) 03 (três) ou mais ausências / esquecimento de registro do intervalo intrajornada durante o período de apuração, com exceção de ausência de marcações por falhas do sistema, viagens e jornadas externas;
- e) 03 (três) ou mais registro do início da jornada após o limite de tolerância de 10 (dez) minutos diários;
- f) Descumprimento das normas de Segurança e Medicina do Trabalho, especificamente a não utilização de EPIs obrigatórios, devidamente registrada pelo SESMT ou chefia imediata;
- g) Advertência ou Suspensão disciplinar.

Parágrafo sétimo: As datas de apuração e pagamento do ticket refeição pode ser modificados unilateralmente pelo empregador, desde que haja aviso prévio aos empregados com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLAUSULA 18ª – VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos seus colaboradores optantes, vales transportes, mediante desconto do percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário base do empregado.

Parágrafo único: A Empresa está autorizada a deduzir a quantidade de Vale Transporte não utilizada pelo Trabalhador, por motivos de faltas injustificadas, atestados médicos e afastamentos no mês seguinte ao de sua utilização.

CLÁUSULA 19ª – CONVÊNIO MÉDICO

Visando mitigar as ausências justificadas ou não, a Empresa oferecerá aos empregados a opção de adesão a seguro de saúde ou assistência médica de grupo, com cobertura mínima para internação hospitalar em enfermaria, podendo ser participativo.

Parágrafo primeiro: O custo do Plano de Saúde será subsidiado da seguinte forma:

- I) Mensalidade do Titular: 70% (setenta por cento) pela Empresa e 30% (trinta por cento) pelo Empregado.
- II) Mensalidade do Dependente: 100% (cem por cento) custeado pelo empregado.
- III) Coparticipação: 100% (cem por cento) custeado pelo empregado.

Parágrafo segundo: Consideram-se dependentes legais para esse fim, o cônjuge, companheiro(a) com união estável registrada e filhos (incapazes, com até 21 anos de idade, ou até 24 anos de idade, se estiver cursando ensino superior ou escola técnica de segundo grau).

Parágrafo terceiro: O empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias não terá por parte da Empresa o subsídio de 60% (sessenta por cento) do valor da mensalidade, estando sua permanência no plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade, sem que isso acarrete ofensa a súmula 440, do TST.

Parágrafo quarto: O empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias deverá optar pela manutenção ou não dos Convênios Médico e Odontológico no ato de seu encaminhamento à Previdência. Optando pela exclusão, o empregado tem ciência que em caso de nova adesão será necessário cumprimento de carências.

Parágrafo quinto: Caso o empregado em afastamento previdenciário superior a 60 (sessenta) dias opte por continuar com o convênio médico, ele se compromete em arcar com a integralidade do valor da mensalidade e coparticipação, própria e de seus dependentes, mediante pagamento de boleto próprio diretamente à operadora do plano de saúde.

Parágrafo sexto: Na eventualidade de não ser possível a emissão de boleto com o valor direto pela operadora, o empregado deverá creditar o valor da mensalidade e coparticipação, própria e de seus dependentes, na conta da empresa e enviar o comprovante de pagamento ao setor de pessoal até o dia 15 do mês subsequente, sob pena de não o fazendo por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, ser o plano cancelado, em razão da política contra endividamento.

Parágrafo sétimo: No caso de aposentados por tempo de serviço ou por invalidez, bem como nos casos de demissão sem justa causa por iniciativa da empresa, incumbe à Empresa comunicar ao Empregado que contribuiu para plano ou seguro coletivo de assistência à saúde, no ato da comunicação do aviso prévio, a ser cumprido ou indenizado, ou da comunicação da aposentadoria, que o mesmo poderá manter sua condição de beneficiário do convênio médico, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos do disposto no art. 30 da Lei nº 9.656/98.

Parágrafo oitavo: O Empregado deverá optar pela manutenção do benefício aludido no *caput*, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da Empresa, formalizada no ato da comunicação do aviso prévio, a ser cumprido ou indenizado, ou da comunicação da aposentadoria, nos termos do artigo 10 da Resolução Normativa ANS nº. 279, de 24 de novembro de 2011.

Parágrafo nono: O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo anterior será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo décimo: Em conformidade com o previsto nos §§ 5º e 6º, os empregados aposentados e demitidos que optarem pela manutenção do benefício, permanecerão em plano separado ao plano dos empregados ativos, exclusivo para ex-empregados ou aposentados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a

Operadora/Plano de saúde.

Parágrafo décimo primeiro: O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

Parágrafo décimo segundo: Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

Parágrafo décimo terceiro: Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

Parágrafo décimo quarto: A Empresa poderá alterar o prestador do benefício a qualquer momento, assegurando as condições de assistência e coberturas mínimas já concedidas no plano anterior.

CLÁUSULA 20ª – PLANO ODONTOLÓGICO

A Empresa facilitará o acesso do empregado optante ao plano odontológico, o qual será totalmente custeado pelo Empregado. O Empregado que permanecer inadimplente por 02 (dois) meses consecutivos, terá o plano automaticamente cancelado, em razão da política contra endividamento.

Parágrafo único: Estes valores estipulados no plano, podem sofrer reajustes de acordo com a Operadora que oferece o plano, de modo que cabe ao empregado antes de adquirir ou renovar conferir os valores atuais e demais normas de reajuste junto ao Empregador.

CLÁUSULA 21ª – SEGURO DE VIDA

A Empresa contratará aos seus empregados Seguro de Vida, totalmente subsidiado pela Empresa, com os seguintes valores:

- I)** Morte: R\$ 21.955,58;
- II)** Auxílio funeral: R\$ 10.000,00.

Parágrafo primeiro: Somente os empregados ativos e com contrato por prazo indeterminado serão beneficiados com o previsto nesta cláusula.

Parágrafo terceiro: Para requerer a cobertura do seguro contratado pela empresa, o beneficiário deste seguro ou herdeiro (legalmente habilitado) deverá providenciar a entrega de todos os documentos exigidos pela Seguradora, no prazo de até 30 dias contados a partir do sinistro.

Parágrafo quarto: Eventual negativa de pagamento da cobertura pela seguradora deverá ser resolvida entre o beneficiário do seguro ou herdeiro diretamente com a seguradora.

CLÁUSULA 22ª – AVISO PRÉVIO

No caso de aviso trabalhado, o mesmo será de 30 (trinta) dias. Em sendo por iniciativa do empregador, será cumprido com a redução de duas (2) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos sete (7) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo primeiro - A data de saída a ser anotada na CTPS deverá corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, conforme OJ nº 82 da SDI, do TST.

Parágrafo segundo - Fica desde já reconhecido que os efeitos da dispensa só se concretizam depois de

expirado o benefício previdenciário, conforme Súmula 371 do TST.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de o período trabalhado no curso do aviso somado aos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por doença resultar período igual ou superior ao do aviso, este estará totalmente cumprido, sendo devida ao empregado a remuneração correspondente aos dias de aviso, ainda que o afastamento tenha sido superior.

Parágrafo quarto – Caso os dias trabalhados, mais os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por doença não completarem o período do aviso prévio, a contagem do aviso prévio será suspensa no 16º (décimo sexto) dia e, após a alta médica concedida pela Previdência Social, o empregado retornará à empresa para cumprir o restante do aviso

Parágrafo quinto – Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a Empresa pelo pagamento do restante do período contratual.

Parágrafo sexto – Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio poderão ser conciliados entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

Parágrafo sétimo – A empresa estará permitida a realizar acordo com o seu funcionário, mediante proporcional do aviso prévio, na forma do artigo 484-A da CLT

CLÁUSULA 23ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência serão de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias. No caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado o contrato de experiência.

Parágrafo primeiro – A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor do salário base do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

CLÁUSULA 24ª – ESTÍMULO PROFISSIONAL

As horas utilizadas em treinamentos obrigatórios da empresa, efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados (DSR'S), poderão ser contabilizadas no banco de horas do empregado e caso não aconteça o descanso, estas horas serão pagas com adicional de horas extras após o período de fechamento do banco de horas.

Parágrafo primeiro – Os treinamentos não obrigatórios disponibilizados gratuitamente pela empresa no portal Universidade MedSênior, em hipótese alguma, serão considerados como jornada de trabalho, ainda que realizados fora do ambiente de trabalho, eis que o empregado é livre para fazer ou não o treinamento não obrigatório. Por se tratar de uma ferramenta de qualificação profissional voluntária, jamais será considerado tempo de trabalho ou à disposição da empresa.

CLÁUSULA 25ª – LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, XVIII da CF, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

Parágrafo primeiro: Fica assegurada garantia de emprego nos casos de adoção, pelo prazo de 120 (cento e

vinte) dias, a contar da adoção, na forma da MP 619/2013.

Parágrafo segundo: A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo terceiro: A partir de 01/01/2027, a empresa compromete-se a instituir duração da licença paternidade mínima de 10 (dez) dias, na forma do art. 11, da Lei 15.371/26.

CLÁUSULA 26ª – REEMBOLSO CRECHE

A empresa não dispondo de creche própria ou conveniada, concederá mensalmente, após o término da licença maternidade, auxílio-creche às mães, viúvos e aos pais solteiros ou separados que tenham a guarda dos filhos, mediante reembolso, limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais, até o 18º (décimo oitavo) mês após o nascimento do filho(a), devendo tal interesse ser manifestado por escrito.

Parágrafo primeiro: O benefício social referido no *caput* desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado na folha de pagamento em até 30 dias após a apresentação de Nota fiscal de serviços da creche escolhida pelo empregado, não sendo admito recibo.

CLÁUSULA 27ª – DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

A Empresa concederá 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos por dia, totalizando 1 hora, até o sexto mês do bebê, conforme estabelecido no art. 396 da CLT.

Parágrafo primeiro: Caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá então ter reduzido a sua jornada de trabalho em uma hora, a fim de poder amamentar.

Parágrafo segundo: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, serão concedidos 2 (dois) intervalos de descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho, totalizando 2 (duas) horas.

Parágrafo terceiro: Em virtude do reembolso creche definido nesta lei, a Empresa fica desobrigada de instalar local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do art. 5º, parágrafo único, da Lei 14.457/22.

CLÁUSULA 28ª – ANOTAÇÃO NA CTPS

A Empresa deverá fazer as devidas anotações nas carteiras profissionais dos empregados no que diz respeito à função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, promoções, férias e demais anotações exigidas por Lei.

Parágrafo Primeiro: Conforme Portaria nº 3.626, de 13 de novembro de 1991, o empregador poderá adotar a Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho e Previdência Social, cuja cópia será fornecida ao empregado mediante recibo, em periodicidade nunca superior a doze meses, obedecido o estipulado no *caput* do art. 11 desta Portaria, a qual passará a fazer parte integrante da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Parágrafo Segundo: Para os empregados cujo registro de contrato de trabalho for realizado por meio da Carteira Digital, as respectivas atualizações ocorrem pelo mesmo meio.

CLÁUSULA 29ª – ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO/SALÁRIO

As empresas estão previamente autorizadas a acordar, diretamente com seus empregados, a redução ou aumento da jornada de trabalho, mediante “Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho” no qual será ajustado aumento ou redução salarial proporcional à redução da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 30ª – JORNADA ESPECIAL (“12 X 36”)

Em conformidade com o Art. 7º, XIII, da CR/88 e os arts. 59-A, § 2º e 59-B, ambos da CLT, as empresas poderão utilizar jornada especial de trabalho em regime de compensação, denominada por 12x36, com até 16 (dezesseis) plantões mensais, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, consubstanciados em 01 (uma) hora de descanso e alimentação no período diurno e 02 (duas) horas de repouso e alimentação no período noturno, sendo permitido o fracionamento das horas de alimentação e de descanso em intervalos mínimos de trinta minutos.

Parágrafo primeiro: A partir de 01/03/2026, todos os empregados que trabalharem em regime de escala “12X36” terão a carga horária mensal de 190 horas, de modo que receberão salário proporcionalmente a 190 horas. Eventual diferença da alteração do divisor no período de 01/03/2026 até a data de assinatura deste acordo serão quitados em até 03 (três) parcelas, a critério da empresa, nas folhas dos meses subsequentes à assinatura do acordo (podendo ser realizado em menos parcelas, a critério da empresa).

Parágrafo segundo: Considerando que o aumento do divisor de 180 horas para 190 horas, resta expressamente acordado que os empregados na escala 12x36 não farão jus a qualquer outro reajuste salarial previsto nesta norma, conforme já dito no § 2º, da Cláusula 4ª, deste acordo.

Parágrafo terceiro: O empregado que for contratado para trabalhar no regime de escala “12X36” e faltar, terá descontado o dia da falta e a folga seguinte a que teria direito, caso não faltasse.

Parágrafo quarto: O empregado que solicitar troca de plantão, deverá solicitar por escrito ao seu Gestor, com no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério do gestor aceitar ou não a solicitação. Da mesma forma, o empregador poderá solicitar ao empregado a troca de plantão, desde que informado o Empregado com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. Não será considerado dobra ou hora extra a inserção da troca de plantão dentro das 36 horas de descanso do empregado.

Parágrafo quinta: Em qualquer dos casos do parágrafo quarto, a troca de plantão somente poderá ser realizada caso o empregado tenha descansado anteriormente, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, e terá um limite de 02 (duas) trocas de plantão por mês.

Parágrafo sexto: Os empregados contratados para trabalhar nesta escala poderão gozar de intervalos de descanso de forma fracionada, desde que um deles seja no mínimo de 30 (trinta) minutos de duração, devidamente registrado pelo sistema de pontos das empresas.

Parágrafo sétimo: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Parágrafo oitavo: Os domingos e feriados (nacional, estadual ou municipal) trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro ou com adicional de 100%, uma vez que estes são compensados com folgas de 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo nono: Visando assegurar a saúde mental, o empregado para se candidatar a trabalhar nesta escala, deverá observar que somente poderá fazê-lo caso não exerça atividades profissionais, ainda que em outra

empresa, sem que haja entre uma e outra jornada de trabalho, um intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso, caracterizando como falta grave passível de demissão por justa causa, a não observância desta condição.

Parágrafo décimo: As horas trabalhadas nesta escala, excedentes a jornada diária de trabalho de 11 (onze) horas, poderão ser lançadas em banco de horas, sem que acarrete descon sideração ou nulidade desta escala especial de compensação.

Parágrafo décimo primeiro: O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 11 por 36, será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

CLÁUSULA 31ª – JORNADA DE TRABALHO

Havendo possibilidade operacional, os empregados serão comunicados do feriado e respectivo(s) dias de ponte. Neste caso, as horas realizadas a título de compensação serão lançadas em banco de horas.

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim, mesmo que cumpridas em dias de feriados e/ou domingos.

CLÁUSULA 32ª – REGISTRO DE PONTO

Fica a Empresa autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB 671/2021.

Parágrafo primeiro: Ficam os trabalhadores dispensados da anotação do intervalo intrajornadas, que será considerado gozado pelo trabalhador para todos os fins de direitos, desde que esteja pre-assinalado e o intervalo seja efetivamente cumprido, conforme previsão do art. 74, § 2º, da CLT.

Parágrafo segundo: As empresas poderão adotar não só sistemas alternativos de controle de jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, como também autorizadas a adotar o sistema de controle de ponto por exceção.

Parágrafo terceiro: Os Empregados em cargos de gestão que ocupam uma posição de confiança, quais sejam, diretores, gerentes, coordenadores e supervisores, são dispensados do registro de ponto, de acordo com o Art. 62 da CLT.

CLÁUSULA 33ª – REDUÇÃO / AUMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Fica autorizado o empregador e empregado a ajustarem, através de termo aditivo individual de horário de trabalho, a redução ou aumento do intervalo de alimentação e repouso, que poderá ser no mínimo de 30 minutos e no máximo 120 minutos, respeitada a jornada de trabalho pactuada conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA 34ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- I) Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II) Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III) Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente

comprovada;

V) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;

VI) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X) Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI) Por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII) Por 01 (um) dia por trimestre para acompanhamento dos pais idosos, maiores de 65 (sessenta e cinco) anos, em internação, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA 35ª – ATESTADO MÉDICO E DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO EM CONSULTA MÉDICA

A ausência por comparecimento em consulta e exames médicos deve ser previamente comunicada ao Gestor imediato com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e posterior entrega da respectiva declaração de comparecimento assinada pelo médico, visando compensação em banco de horas, na forma acordada entre as partes. A falta de comunicação ou entrega da declaração de recebimento autorizam o Empregador a reconhecer a falta como injustificada com o devido desconto das horas.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos, por sua vez, dispensam a compensação, sendo as horas abonadas, nos termos da Lei. Todos os atestados médicos devem ser encaminhados ao SESMT no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, considerando sábado como dia útil, ressalvando-se os casos em que o empregado estiver impossibilitado de comparecer a empresa (hospitalização e nas condições em que esteja impossibilitado de deambular), hipóteses em que deverá informar a empresa e a seu superior no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo segundo: O SESMT pode, mediante critérios definidos pelo médico responsável, exigir o comparecimento pessoal do empregado no SESMT para avaliação e validação do atestado, sendo que o não comparecimento injustificado acarreta na não validação do atestado e não abono das faltas.

CLÁUSULA 36ª – EXAMES PREVENTIVOS

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama. Já os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame Clínico para detecção precoce do Câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

Parágrafo primeiro: O(a) empregado(a) deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo segundo: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi efetivamente realizado na data informada a empresa, mediante apresentação de declaração de comparecimento, assinada pelo médico ou profissional de saúde responsável pela realização do exame.

CLÁUSULA 37ª – FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer com pelo menos 02 dias de antecedência ao fim de semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo primeiro: Exceptua-se a lógica do *caput* os empregados que laboram em escala 12x36, eis que pela lógica da escala, é impossível cumprir o prazo de 02 (dois) dias. No caso desses empregados, fica vedado o início das férias nos dias de feriados, DSR ou dia útil que o trabalho tenha sido suprimido por compensação.

Parágrafo segundo: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato nos termos da CLT.

CLÁUSULA 38ª – REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou acometidos de doença ocupacional, em processo de reabilitação perante o INSS, a permanência na Empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou a doença ocupacional, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornados incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os empregados nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

CLÁUSULA 39ª – ASSÉDIO MORAL

A Empresa tem como prática inaceitável a ocorrência de Assédio Sexual e Moral de qualquer natureza, devendo o fato ser relatado ao Compliance para adoção das providências cabíveis.

Parágrafo primeiro: É obrigatório que o empregado se utilize do canal de denúncias existente sempre que identificar condutas abusivas, assegurando-se o anonimato, o sigilo e a proteção contrarretaliações. Endereço eletrônico do canal de denúncias: <https://www.contatoseguro.com.br/pt/medsenior>.

Parágrafo segundo: Caso seja comprovado a ocorrência de assédio, está autorizado que a Empresa realize o desligamento por justa causa do assediador.

Parágrafo terceiro: O sindicato compromete-se a atuar de forma preventiva junto aos empregados, orientando-os quanto ao uso dos canais oficiais de denúncia e à importância de não banalizar alegações sem fundamentos.

CLÁUSULA 40ª – FATORES PSICOSSOCIAL, SAÚDE MENTAL

Considerando a inclusão obrigatória do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR prevista na NR-1, e reconhecendo que fatores psicossociais e organizacionais podem impactar a saúde dos trabalhadores, especialmente no ambiente hospitalar de alta complexidade, as partes ajustam que:

- a) a empresa manterá mecanismos de prevenção e monitoramento contínuo dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, incluindo jornadas, pausas, dimensionamento de pessoal e condições organizacionais;
- b) Fica estabelecido que a existência de transtornos mentais ou alegações de adoecimento vinculadas a tais fatores somente poderá ser caracterizada mediante avaliação médica especializada, realizada em conformidade com os parâmetros da legislação previdenciária e trabalhista, não se presumindo que o trabalho em regime de plantões, escalas diferenciadas ou realização de horas extras configure, por si só, causa de adoecimento.

Parágrafo primeiro: A empresa poderá disponibilizar pesquisa psicossocial auto avaliativa de saúde mental de uso voluntário e sigiloso pelos empregados, assegurando a confidencialidade individual, bem como

disponibilização de aconselhamento psicológico, que não substitui o tratamento terapêutico desenvolvido pelo médico ou psicólogo do empregado, mas constitui ferramenta preventiva de monitoramento da saúde mental.

CLÁUSULA 41ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa remeterá obrigatoriamente à Previdência Social e ao acidentado, uma cópia da Guia de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), conforme determina a Lei 8.213/91, inclusive aos dependentes do acidentado, no caso de óbito deste.

Parágrafo único: Em caso de acidente de trabalho que requeira hospitalização, a Empresa comunicará o fato à família do empregado, no endereço constante da Ficha de Registro.

CLÁUSULA 42ª – PROGRAMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE (CONVÊNIO ACADEMIA)

A empresa poderá disponibilizar aos seus empregados o acesso a plataformas de intermediação de serviços de atividade física e bem-estar (tais como *Wellhub*, *TotalPass* ou similares), mediante adesão facultativa do trabalhador.

Parágrafo primeiro: O benefício previsto nesta cláusula possui natureza estritamente indenizatória e não salarial, nos termos do Art. 458, §2º, inciso IV da CLT. A concessão do acesso às plataformas não constitui contraprestação pelo trabalho, não se integra ao salário para nenhum fim de direito (seja de natureza trabalhista, previdenciária ou fundiária) e não gera direito adquirido em caso de interrupção do programa pela empresa.

Parágrafo segundo: A empresa poderá subsidiar total ou parcialmente o valor da mensalidade da plataforma.
I) Fica facultado à empresa o desconto em folha de pagamento da parcela de coparticipação de responsabilidade do empregado, desde que haja autorização prévia e por escrito, conforme inteligência da Súmula nº 342 do TST.

II) O valor do subsídio pago pela empresa não será considerado salário *in natura*, ainda que a empresa não seja inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), por se tratar de benefício voltado à saúde e prevenção.

Parágrafo terceiro: Os critérios de elegibilidade, níveis de planos disponíveis e regras de cancelamento serão definidos em regulamento próprio da empresa ou da plataforma parceira, devendo o empregado observar as normas de utilização de cada estabelecimento conveniado.

Parágrafo quarto: No caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o acesso do empregado à plataforma através do subsídio da empresa será imediatamente interrompido, sem direito a qualquer indenização compensatória.

CLÁUSULA 43ª – PLR

Em conformidade com o disposto no Art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e na Lei nº 10.101/2000, a Empresa, em conjunto com o Sindicato Profissional, institui o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) relativo aos exercícios de 2026 e 2027.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da referida verba está condicionado ao atingimento de metas objetivas, índices de produtividade, qualidade e lucratividade, cujas regras de apuração, periodicidade e valores estão detalhadamente descritas no **Anexo I** deste instrumento, o qual faz parte integrante do presente Acordo para todos os fins de direito.

Parágrafo Segundo: As partes reiteram que a PLR ora instituída constitui-se em verba de caráter indenizatório

e desvinculado da remuneração, não se integrando ao salário para nenhum efeito legal, não incidindo sobre ela quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, conforme expressa previsão legal.

Parágrafo terceiro: Aos empregados admitidos no curso do período de apuração, será garantido o pagamento proporcional aos meses trabalhados (*pro rata die*), desde que cumpridos os critérios de elegibilidade definidos no programa anexo.

Parágrafo Quarto: Os empregados demitidos ou que pediram desligamento no curso do período de apuração não possuem direito ao pagamento do benefício, anda que proporcional aos meses trabalhados, não se aplicando o entendimento contido na súmula 451, do TST. Por não se tratar de direito indisponível, as partes acordam que o benefício não será pago ao empregado demitido no curso da apuração, conforme entendimento contido no Tema STF n.º 1.046 e no art. 8º, §§ 2º e 3º, da CLT.

Parágrafo Quinto: Eventuais antecipações ou valores já pagos sob o mesmo título no exercício corrente poderão ser integralmente compensados por ocasião do fechamento e apuração final do programa.

CLÁUSULA 44ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINTRASADES

Por decisão da categoria da ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES devidamente convocada para este fim, atendendo as disposições contidas nos Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, Art. 513 e 545 da CLT e Tema 935, do STF, fica **APROVADO E AUTORIZADO O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS, no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário base, limitado ao teto de R\$ 50,00 (cinquenta reais)** durante todos os meses de vigência desta norma, ficando o empregador, autorizado a realizar o desconto no salário base de todos os empregados membros da categoria profissional representada pelo sindicato laboral em sua base territorial no Estado do Espírito Santo.

Parágrafo primeiro: A Contribuição Assistencial do Empregado não Sindicalizado tem como finalidade o reconhecimento da categoria pelas conquistas, resultados, vantagens e benefícios obtidos; os recursos são destinados ao custeio das despesas relativas à: telefonia, internet, energia elétrica, consumo de água, serviços de advocacia, serviços assistenciais, despesas processuais, encargos, impostos ou tributos, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de informática, sistemas e manutenção de redes e aplicativos, material de escritório e papelaria, impressões, cópias, serviços gráficos, publicação de Editais, realização das assembleias, despesas de transporte e deslocamento, correios e correspondências, pagamentos de salários, despesas de cartório, IPTU, alugueis, serviços especializados de terceiros ou assessoria, contabilidade, manutenção da sede sindical e custeio das despesas gerais decorrentes do PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, devendo ser desconto em folha de pagamento de todos os empregados membros da categoria, inclusive dos empregados admitidos no curso de vigência do presente instrumento normativo.

Parágrafo segundo: São proibidos os descontos em duplicidade (mesmo que os percentuais sejam diferentes) dos empregados SINDICALIZADOS AO SINTRASADES (contribuinte, sócio, filiado, associado), que ficam isentos do pagamento desta contribuição assistencial, de modo a não sofrerem outro desconto deste tipo, com exceção da Contribuição Sindical, que na vigência desta norma fica reduzido para 1% (um por cento) sobre o salário base, como forma de incentivo à sindicalização.

Parágrafo terceiro: O valor da contribuição assistencial referente aos meses de março a julho de 2026 será descontado pela empresa, automaticamente e em parcela única, na folha do mês subsequente a assinatura deste acordo. O desconto e repasse das contribuições desses meses será efetuado pela empresa ao SINTRASADES independentemente da oposição que os empregados porventura realizem posteriormente.

Parágrafo quarto: Fica assegurado aos empregados, no prazo máximo de **07 dias úteis** após a assinatura deste

acordo, o exercício do direito de oposição das contribuições assistenciais dos meses vincendos (após a assinatura deste acordo), que deverá ser apresentado por escrito e diretamente ao sindicato através de protocolo presencial na sede do sindicato, sendo expressamente proibida qualquer interferência ou influência do empregador, sob pena de multa por descumprimento da norma coletiva e sofrer as sanções jurídicas e responder por crime contra a organização sindical.

Parágrafo quinto: A DECLARAÇÃO DE OPOSIÇÃO deve ser escrita de próprio punho e assinada pelo oponente, devendo constar os seguintes dados: **EMPREGADO(A)** Nome completo, CTPS/ série, CPF, Data de admissão, Cargo, E-mail e Telefone; **EMPREGADOR:** Nome ou Razão Social do EMPREGADOR, telefone, e-mail. **TEXTO DA DECLARAÇÃO:** “Manifesto minha oposição ao desconto da contribuição assistencial prevista em Acordo Coletivo de Trabalho firmado com meu empregador, requerendo que cesse os descontos imediatamente após o recebimento desta carta. Estou ciente que devo apresentar uma cópia da carta de oposição protocolizada imediatamente ao RH da empresa, para operacionalizar a interrupção do desconto”. Ao final do documento, descreva o Local, Data e Assinatura. Oposições em desacordo com a especificação acima não serão aceitas, devendo o empregado suprir as irregularidades dentro do prazo previsto no parágrafo quarto. O RH deverá receber a confirmação do recebimento da oposição do Sindicato só cessando os descontos após a confirmação de recebimento pelo Sindicato da carta de oposição.

Parágrafo sexto: Os valores descontados serão repassados ao Sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, a contar da efetivação do desconto, e deverão ser depositados na Caixa Econômica Federal conta 000577599753-7, agência 00167, Operação 003.

Parágrafo sétimo: Por se tratar de cláusula de gestão exclusiva do Sindicato obreiro, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato profissional, ficando isento a empresa de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados. É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral eventuais ressarcimentos por descontos considerados indevidos.

CLÁUSULA 45ª – RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Objetivando estimular a conciliação e evitar sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, as partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, visando aperfeiçoar, simplificar e agilizar respostas e soluções a eventuais dúvidas, problemas ou conflitos, resolvem estabelecer procedimentos obrigatórios prévios ao ajuizamento de AÇÕES COLETIVAS, de modo que os signatários deste acordo somente poderão ajuizar ação coletiva se houver prévia tentativa de resolução entre as partes.

Parágrafo primeiro: O sindicato profissional, antes de ajuizar ação de cumprimento em face da Empresa, deverá notificar por escrito e sob protocolo o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado “comunicação de conflito”.

Parágrafo segundo: Após recebimento da comunicação de conflito, a Empresa notificada terá o prazo de 10 (dez) dias corridos para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: Caso o sindicato profissional não se dê por satisfeito com a resposta, deverão as partes, num prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos, agendarem uma reunião presencial, preferencialmente na sede da Empresa ou do Sindicato

Parágrafo quarto: Caso não ocorra resposta pela empresa no prazo definido no parágrafo segundo, ou não logrando êxito a mediação contida no parágrafo terceiro, será facultada ao empregado ou o Sindicato dos trabalhadores, a busca da solução do conflito junto a Justiça competente.

CLÁUSULA 46ª – PENALIDADES

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições do presente Acordo Coletivo de Trabalho, dever-se-á proceder à notificação da parte infrigente, para que regularize a situação ou justifique, no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: Findo este prazo e inexistindo resposta da parte notificada ou existindo, que tenha sido constatada a ausência de regularização da conduta, fica estabelecida uma multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por cláusula descumprida, sendo metade revertida em favor do sindicato e a outra metade revertida em favor do empregado prejudicado.

CLAUSULA 47ª – DO ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa permitirá o acesso aos membros da diretoria do sindicato, desde que pré-avisada da visita e do seu motivo, com antecedência de 48 horas, vedada a entrada nas dependências da empresa com máquinas fotográficas, filmadoras e celulares que tenham estes recursos, conforme Precedente Normativo nº 91, do TST.

CLÁUSULA 48ª – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS) E DA EQUIPARAÇÃO

As partes reconhecem a validade do Plano de Cargos e Salários adotado pela Empresa, para todos os fins de direito, inclusive o disposto no § 2º, do art. 461, da CLT, sendo dispensada a homologação em órgãos legais.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que as diferenças salariais decorrentes da evolução horizontal e ou vertical do empregado dentro das faixas salariais (*steps*) ou níveis de seu respectivo cargo, sejam elas motivadas por antiguidade ou merecimento, constituem critérios subjetivos e objetivos de progressão na carreira, não servindo como paradigma para fins de pleitos de equiparação salarial por outros empregados.

Parágrafo segundo: A existência de empregados em diferentes níveis salariais dentro do mesmo cargo, em razão da aplicação dos critérios de progressão do PCCS, justifica a disparidade de vencimentos, restando afastada a identidade salarial prevista no *caput* do art. 461 da CLT, uma vez que a movimentação entre níveis (*steps*) atende aos requisitos de escalonamento previstos na norma interna da empresa.

Parágrafo terceiro: Para fins do disposto nesta cláusula, as promoções por merecimento e por antiguidade poderão ser aplicadas alternadamente ou isoladamente, conforme os critérios de avaliação e disponibilidade orçamentária definidos pela Empresa, dispensando-se qualquer homologação junto aos órgãos do Ministério do Trabalho.

Vitória/ES, 24 de agosto de 2026.



SINTRASADES – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS, CLÍNICAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS, LABORATÓRIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS E PATOLÓGICAS, BANCOS DE SANGUE, FILANTRÓPICOS E PRIVADOS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO



SAMEDIL – SERVIÇOS DE ATENDIMENTO MÉDICO S/A

12 - Proposta ACT Sintrasades 2026-2027 - Versão 21.08.26 - Assinatura.pdf

Documento número #d630a546-417f-4995-86bd-a1ac4893e58c

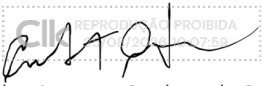
Hash do documento original (SHA256): 26f162a0be6c1c279c3b0c5a8017bb40e44e118350a969613a37fbbbe6ab88ef

Assinaturas

✓ **Carlos Augusto Cardoso de Souza**

CPF: 803.729.887-68

Assinou em 25 ago 2026 às 10:08:44


Carlos Augusto Cardoso de Souza

✓ **Priscila Buteri Valentim Silva**

Assinou em 25 ago 2026 às 07:39:31


Priscila Buteri Valentim Silva

Log

- 24 ago 2026, 18:42:59 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f criou este documento número d630a546-417f-4995-86bd-a1ac4893e58c. Data limite para assinatura do documento: 23 de setembro de 2026 (18:42). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 24 ago 2026, 18:46:32 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f alterou o processo de assinatura. Data limite para assinatura do documento: 23 de setembro de 2026 (09:32).
- 24 ago 2026, 18:46:32 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f adicionou à Lista de Assinatura: dra.priscila@medsenior.com.br para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; endereço de IP; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Priscila Buteri Valentim Silva.
- 24 ago 2026, 18:46:32 Operador com email lais.fernandes@medsenior.com.br na Conta 57e31eb3-d6f1-4151-a4d6-fc9dd8bf8c4f adicionou à Lista de Assinatura: carloskardoso7@gmail.com para assinar, via E-mail.
- Pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP; Assinatura manuscrita. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Carlos Augusto Cardoso de Souza e CPF 803.729.887-68.

-
- 25 ago 2026, 07:39:31 Priscila Buteri Valentim Silva assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail dra.priscila@medsenior.com.br. Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 7bd296(...), vide anexo manuscript_25 ago 2026, 07-37-56.png. IP: 187.36.128.10. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -20.27970485304327 e longitude -40.28824370243331. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1503.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 25 ago 2026, 10:08:44 Carlos Augusto Cardoso de Souza assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail carloskardoso7@gmail.com. CPF informado: 803.729.887-68. Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 70de7b(...), vide anexo manuscript_25 ago 2026, 10-07-51.png. IP: 164.163.204.103. Localização compartilhada pelo dispositivo eletrônico: latitude -20.529575 e longitude -40.37748. URL para abrir a localização no mapa: <https://app.clicksign.com/location>. Componente de assinatura versão 1.1503.0 disponibilizado em <https://app.clicksign.com>.
- 25 ago 2026, 10:08:53 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número d630a546-417f-4995-86bd-a1ac4893e58c.
-



Documento assinado com validade jurídica.

Para conferir a validade, acesse <https://www.clicksign.com/validador> e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.

As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº d630a546-417f-4995-86bd-a1ac4893e58c, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.

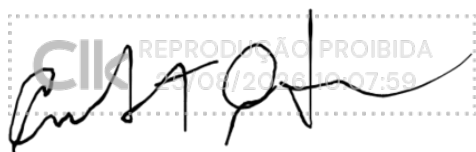
Anexos

Carlos Augusto Cardoso de Souza

Assinou o documento em 25 ago 2026 às 10:08:44

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 70de7b(...)

A handwritten signature in black ink is visible over a large, light gray watermark. The watermark contains the Clicksign logo, the text 'REPRODUÇÃO PROIBIDA', and a timestamp '25/08/2026 10:07:59'.

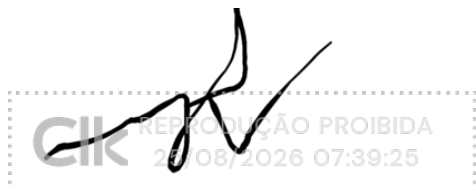
Carlos Augusto Cardoso de Souza
manuscript_25 ago 2026, 10-07-51.png

Priscila Buteri Valentim Silva

Assinou o documento em 25 ago 2026 às 07:39:31

ASSINATURA MANUSCRITA

Assinatura manuscrita com hash SHA256 prefixo 7bd296(...)



Priscila Buteri Valentim Silva
manuscript_25 ago 2026, 07-37-56.png