

## RELATÓRIO / EBSE RH

### 3ª REUNIÃO DA MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO DO ACT 2024/2025

Dias: **13 e 14 de março de 2024.**

Local: **Microsoft Teams (Videoconferência)/Sede da Ebserh.**

Horário: **9h às 17h30.**

Presentes: **Gestores da EBSE RH, CONDSEF/FENADSEF, CNTS, FENAFAR, FENAM e FNE.**

Representantes da CONDSEF/FENADSEF: **Jussara Griffo, Carlos Chácara, Gislaíne Fernandes Santana e Meilliane Lima (Assessora Jurídica).**

Representantes dos Trabalhadores: **Alessandro de Souza Cerqueira - BA, Elton Leonardo Souza Oliveira - BA, Francisca Gerina Gomes Braga - CE, Francisco Santana Lima - PI, Jaques Vagner Soares Boeno - RS, Paulo Cândido de Souza - DF, Ramara Valéria Nunes Apolinário - GO, Rebeca Pedro Nascimento - ES, Ricardo Abel Garcia de Passos - SE e Valdinei Ferreira - MG.**

A CONDSEF/FENADSEF participou da reunião com a direção da EBSE RH e outras entidades para debater várias propostas e devolutivas sobre as reuniões anteriores.

No início da reunião, foi debatido mais uma vez sobre as entidades que poderão participar como ouvintes na mesa de negociação do ACT. O assessor da Presidência afirmou que não partiria da empresa a definição de quem irá participar ou não, que caberia a mesa. As entidades destacaram que essa pauta deve ser debatida na Mesa Nacional de Negociação Permanente.

Em seguida, a Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas lembrou que a alteração da data-base para 1º de maio depende de resposta da SEST. Informou que por não ter resposta desta, pode haver atraso na devolutiva sobre as cláusulas econômicas. O que não impede que elas sejam discutidas, mantendo-se o cronograma de reuniões.

Mais uma vez, foi reforçada a importância de cláusulas claras, a fim de que não haja interpretações diversas em relação ao ACT, como vem acontecendo. Assim, foi sugerido curso para esclarecer as cláusulas do ACT, especialmente para a gestão de cada hospital da rede.

Sobre a primeira parcela do 13º, há acordo sobre a possibilidade de ser solicitado que o pagamento seja feito integralmente em novembro. Para que isso aconteça, a solicitação deve ser feita até maio.

Foi discutida a possibilidade de manutenção do Auxílio-alimentação durante todo o afastamento nos casos de acidente de trabalho e doença profissional. Em relação à prevenção e combate ao assédio, foi solicitado que o relatório do GT de assédio seja implementado. Além disso, foi solicitada atenção às escolhas das chefias, aos trâmites na ouvidoria, para que as denúncias não sejam arquivadas sem a devida apuração dos fatos.

Também foi debatida a importância de melhoria do ambiente de trabalho. Após, houve intenso debate em relação à construção das escalas, com destaque para a discussão sobre hora ficta.

Houve acordo sobre:

- a ampliação de jornada pode passar de 40 a 44 horas semanais (portanto, será feita a revisão da norma).
- o funcionário pode solicitar com antecedência mínima de 48 horas, sem precisar de convalidação pela gerência, podendo ser pela chefia imediata.
- os afastamentos superiores a 30 dias ensejarem a imediata suspensão do decurso do prazo de compensação de horas previsto (assim, o prazo para compensação das horas negativas será prorrogado por período igual ao do afastamento).
- outras disposições sobre jornada: concessão de horário especial de estudante será colocado em norma de frequência.
- possibilidade de programar/alterar férias até o 5º dia útil do mês anterior a fruição.
- para os empregados que optarem pelo abono pecuniário, as férias poderão ser de 20 dias corridos ou parcelados em três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 5 dias corridos.
- restituição do adiantamento de férias ser feita em 4 parcelas iguais e sucessivas (o trabalhador poderá solicitar, a qualquer tempo, a antecipação do desconto das parcelas vincendas).
- colocar no Regulamento pessoal concessão de:
  - 20 dias de férias por semestre para os trabalhadores que laboram com exposição à radiação.
  - férias antecipadas nos termos da Lei Emprega + Mulher.
  - critérios para fruição dos dois meios períodos no mesmo dia.
  - licença de até 15 dias/ano - calendário civil, para acompanhamento de dependentes do trabalhador em internação hospitalar.

A empresa solicitou prazo para responder sobre:

- o pagamento de banco de horas positivo.
- o período de férias parceladas, abonos ou outros tipos de liberações sem necessidade de compensação de jornada por parte do empregado, não deverem ser considerados para a garantia do repouso remunerado em ao menos um domingo, precedido de sábado não trabalhado por mês.
- o sábado iniciando a partir das 0h00min, ser considerado para efeitos de um domingo precedido de sábado ao mês (repouso remunerado).
- a implementação do artigo 386 da CLT (que impede de escalar mulheres em dois domingos seguidos).
- fracionamento das férias em até 4 períodos.
- vedação do início das férias apenas no dia de repouso remunerado.
- no caso de utilizar os dois meios períodos com acompanhamento de dependentes, o empregado ter direito a usar um meio período a mais com ele mesmo.

Foi recusado:

- o abono de meio período para participar de reuniões escolares.
- extensão da licença por morte de pessoa da família.
- licença para curso de formação.

Destacamos que a contraproposta da empresa será votada pela base.

**Fique atento! Filie-se! Somos Ebserh, Somos SUS, Somos fortes!**

Brasília-DF, 14 de março de 2024.



Jussara Griffó

**Secretaria de Políticas Públicas e Sociais**



Sérgio Ronaldo da Silva

**Secretário Geral da Condsef/Fenadsef**