

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001614/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/11/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069562/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.277246/2025-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/11/2025

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

HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A., CNPJ n. 63.554.067/0001-98, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ELIANA MARIA VIEIRA e por seu Procurador, Sr(a). IGOR MACEDO FACO;

E

SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E T OCUPACIONAIS DO CEARA, CNPJ n. 12.247.805/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO MUNIZ AMORIM;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) **Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, com abrangência territorial em **Fortaleza/CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o piso salarial de **R\$4.154,88**(quatro mil, cento e cinquenta e quatro reais e oitenta e oito centavos) para uma carga horária semanal de 30 (Trinta) horas semanais, para os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Ceará, a vigorar a partir de 1º de maio de 2025, para os profissionais abrangidos por este acordo.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

Os salários da categoria profissional serão corrigidos no percentual de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento) sobre o salário de abril de 2025, a partir de dezembro de 2025, deduzidos os reajustes automáticos e espontâneos, relativos ao período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, para todos os salários, inclusive os acima do piso.

**Parágrafo Único:** As diferenças salariais referentes aos meses de maio/2025 a novembro/2025, deverão ser pagas sobre o reajuste de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), em 01 (uma) parcela na folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do acordo, sendo considerada como ABONO sem encargos sociais.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fica convencionado que a assinatura na folha de pagamento e/ou contracheque será efetivada posterior ao recebimento de salário, obrigando-se os estabelecimentos empregadores a fornecerem aos respectivos profissionais, comprovante de pagamento padronizado e formalmente preenchido com as discriminações das verbas salariais recebidas, bem como, os respectivos descontos.

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO FAMÍLIA**

Para recebimento do salário família o empregado apresentará à empresa cópia autenticada da certidão de nascimento do(s) filho(s) e receberá uma documentação que comprove a entrega do referido documento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO**

O empregador se compromete a conceder adicional de titulação no valor de 10% (dez por cento) a todo trabalhador que concluir durante a vigência do contrato de trabalho o curso de especialização, de 12% (doze por cento) para quem concluir residência, de 15% (quinze por cento) para quem concluir curso de mestrado, de 20% (vinte por cento) para quem concluir curso de doutorado, calculado sobre o piso salarial indicado na cláusula terceira.

- a)** Os cursos deverão ser reconhecidos pelo MEC e/ou Conselho dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, concluídos durante a vigência do contrato de trabalho.
- b)** O adicional não será acumulativo.
- c)** O benefício será concedido em evento independente e apenas durante o período que o empregado exercer efetivamente na empresa, função compatível e diretamente relacionada com a habilitação do certificado.
- d)** Existência de gratificação ou adicional similar, relacionados a título de especialização, mestrado ou doutorado, prevalecerá a que oferecer maior valor, sem acumulação.

**Parágrafo Primeiro:** Os profissionais que durante o ano de trabalho concluíram cursos livres, extensão ou formação, compatíveis e diretamente relacionados com o cargo que exercem efetivamente na empresa e reconhecidos pelo Sindicato Laboral, com carga horária não inferior a 250 horas (somatório das cargas horárias dos cursos) farão jus a uma gratificação de titulação no valor de 12% calculado sobre o piso salarial indicado na cláusula terceira.

## **ADICIONAL NOTURNO**

## CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 20% da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 5:00 horas do dia seguinte.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica garantido aos profissionais representados pelo Sindicato Profissional, adicional de insalubridade de 20% calculado sobre o salário-mínimo nacional. Dependendo de perícia médica o percentual poderá ser 40% calculado sobre o salário-mínimo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE ALIMENTAÇÃO

Os empregados alcançados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fazem jus ao recebimento de vale alimentação mensal no valor total de R\$ 105,00 (cento e cinco reais) a partir de 1º de novembro de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Para ter direito ao benefício o empregado não poderá ter falta ao trabalho, sem a devida justificativa durante o mês.

**Parágrafo Segundo:** A empresa descontará 1/30 avos do valor do vale alimentação para cada dia de falta injustificada.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE REFEIÇÃO

A partir de 1º de novembro de 2025 a empresa concederá aos empregados elegíveis o auxílio refeição, no valor unitário de R\$ 15,00 (quinze reais), por dia de efetivo trabalho. Tal parcela não será incorporada ao salário para nenhum efeito legal, possuindo nítido caráter indenizatório e a empresa poderá descontar do salário do empregado o equivalente a até 10% (dez por cento), do valor mensal do referido vale refeição.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que trabalham em unidades em que os contratantes forneçam alimentação, não farão jus ao recebimento do auxílio alimentação ora estabelecido.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que havendo falta do empregado ao serviço o mesmo não fará jus ao recebimento do auxílio alimentação naquele dia.

**Parágrafo Terceiro:** As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho comprometem-se-a, no curso do próximo exercício, reunirem-se para estudar e avaliar a viabilidade de implantação do benefício de auxílio-refeição a todos os trabalhadores abrangidos pela presente norma coletiva.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado Fisioterapeuta ou Terapeuta Ocupacional, as empresas pagarão **R\$ 3.000,00** (três mil reais), a partir de maio de 2025, a título de auxílio funeral, a família do mesmo, mediante a apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

**Parágrafo Único:** Caso a empresa ofereça seguro de vida aos seus funcionários, em condições mais vantajosas, ficam desobrigadas de cumprir o benefício acima estabelecido.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, a partir de maio de 2025, às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de **R\$213,27**(duzentos e treze reais e vinte e sete centavos), por filho, para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo:** Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.

**Parágrafo Terceiro:** O auxílio creche será concedido à empregada após o término do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO/BABÁ

O empregador deverá pagar mediante solicitação formal, mensalmente, a partir de maio de 2025 às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de **R\$186,95**(cento e oitenta e seis reais e noventa e cinco centavos) para cada filho. A presente ajuda será creditada como ajuda de custo no rol do Art. 457 § 2º da CLT e não haverá o recolhimento dos tributos.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo:** Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.

**Parágrafo Terceiro:** A ajuda de custo/babá será concedida à empregada após o término do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão e efetuará o crédito no evento INDENIZAÇÃO, sem encargos sociais.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS

Será registrado na carteira de trabalho do funcionário, o período em que o profissional for designado para exercer cargo de chefia ou supervisão, bem como as anotações de gratificações e outras vantagens decorrentes do efetivo da função.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas, quando solicitadas, se obrigam, na rescisão do contrato de trabalho de seus empregados, a fornecer uma carta de apresentação, onde constará o seu tempo de serviço e a função desempenhada, desde que sua dispensa tenha sido imotivada, ficando o empregador isento desta obrigação nos casos de demissão por justa causa e a pedido.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**

Fica proibida a contratação de Fisioterapeutas e Terapeutas ocupacionais, sem o devido registro no Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO**

As empresas que desejarem realizar as homologações das rescisões de contrato de trabalho, no Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Ceará, deverão agendar atendimento e pagarem o valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais).

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO**

Fica vetada a contratação de Fisioterapeutas e/ou Terapeutas Ocupacionais da base territorial aos sindicatos acordantes como estagiários ou profissionais de qualquer outra categoria, para exercer função específica do Fisioterapeuta ou Terapeuta ocupacional.

**Parágrafo Primeiro:** Para cada setor de uma instituição que tiver número superior a 04 (quatro) Fisioterapeutas e/ou Terapeuta ocupacional deverá obrigatoriamente, ter um coordenador, fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional, sem, contudo, gerar algum tipo de recompensa.

**Parágrafo Segundo:** Entende-se como "setor" toda unidade delimitada estruturalmente com perfil específico de pacientes e profissionais e que contenha rotina de própria, independentemente de ser similar ou não a outros setores.

**Parágrafo Terceiro:** As contratações de estagiários deverão obedecer a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, bem como, a resolução 432 do COFFITO de 27 de setembro de 2013.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O Sindicato Laboral e a empresa interessada poderão instituir contrato por prazo determinado conforme lei 9.601/98, devendo para tanto a empresa interessada suscitar por escrito.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE

Fica convencionado que a empregada, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, por comunicação obrigatória da empregada, a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, podendo, todavia, o empregador rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante no curso do prazo acima previsto, nas hipóteses de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No caso de doença profissional ou acidente de trabalho, por um período de 12 (doze) meses após o término da licença previdenciária, conforme a legislação vigente.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA DEMISSÃO PRÓXIMO À APOSENTADORIA

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e tenha mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na empresa, e concomitantemente, falte no máximo 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa indenizará integralmente o valor das contribuições ao INSS, correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma do presente Instrumento Normativo, reembolso esse que não terá natureza salarial.

**Parágrafo Único:** Neste caso, o profissional se compromete a informar com 24 (vinte e quatro) meses de antecedência a data da sua aposentadoria.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Para o empregado contratado para uma carga horária de 30 (trinta) horas semanais, a escala de trabalho ou de plantões em hospitais e clínicas, somente será nas seguintes modalidades de horário:

- a) Para o expediente diurno ou noturno em escala de plantão a jornada poderá ser de 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, desde que, não ultrapasse a carga horária máxima semanal. Em cada jornada de 12 (doze) horas deverá existir um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora para repouso ou alimentação.
- b) Para o expediente diurno a jornada deverá ser de 6 (seis) horas durante 5 (cinco) dias.

### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL

Fica autorizada a redução da carga horária com a redução proporcional da remuneração, conforme o artigo 7º, VI, da CF/88, respeitados os pressupostos do artigo 468 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Para ter validade, fica o empregado com o dever de elaborar carta de próprio punho requerendo esta redução e enviar para o email do sindicato, [sinfo.ce@gmail.com](mailto:sinfo.ce@gmail.com), para que dessa forma o sindicato fique ciente e faça a sua anuênciam.

**Parágrafo segundo:** Na carta de próprio punho deve conter, nome do profissional, número do CREFITO, telefone de contato do profissional, email do profissional, empresa que está requerendo a redução, cargo,

horário de trabalho, carga horária que irá reduzir, e os motivos.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Somente mediante acordo entre a empresa interessada e o Sindicato Laboral poderá ser instituída a compensação de jornada de trabalho, conforme Lei 9.601/98 e artigo 59 da CLT.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARAACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR ENFERMO

As empresas concederão, mediante requerimento do empregado, licença sem remuneração para o acompanhamento de familiar enfermo, assim entendidos aqueles considerados como dependentes econômicos pelo INSS, devidamente comprovado e atestado através de parecer emitido pelo Serviço Social da Empresa, por até 02 (dois) períodos, com duração máxima de 20 (vinte) dias cada um deles.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido neste ato que a condição de dependência aludida no caput desta cláusula será comprovada perante o Setor de Pessoal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FALTAS PARA APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Serão abonadas as faltas dos profissionais da categoria, decorrentes de participação em eventos científicos, congressos, cursos, palestras, jornadas ou seminários, que se prestem ao aprimoramento profissional, de sua especialidade, no limite de 02 (dois) eventos anuais, desde que obedeçam aos seguintes critérios:

- a) Que exista solicitação prévia, para aprovação do empregador, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias;
- b) Que o afastamento se limite a no máximo 10% (dez por cento) dos profissionais existentes na empresa, naquele período;
- c) Que não ocorra prejuízo de atendimento aos usuários da empresa; e
- d) Que o afastamento não ultrapasse o período máximo de 05 (cinco) dias.
- e) No caso de consultas médicas e exames de filhos menores de 12 (doze) anos e de pais idosos até 06 (seis) dias por ano, mediante comprovação através de atestado médico.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA

As empresas concederão aos seus empregados uma tolerância de 15 (quinze) minutos diários para bater o cartão ou assinar o livro de ponto na entrada da empresa, benefício esse que não poderá exercer a 4 (quatro) dias de trabalho no mês.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E PAGAMENTO EM DOBRO

Os profissionais das categorias que, atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviços no dia do repouso semanal, têm direito ao repouso em outro dia da semana ou as horas trabalhadas pagas em dobro.

**Parágrafo Único:** Os profissionais das categorias que atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviço em dias feriados, que caiam em dias da semana (segunda a sábado), terão o pagamento da diária feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder 01 (uma) folga compensatória, além das folgas existentes.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários de 1/2 (meia) hora, antes e ao final da jornada de trabalho, ficando a critério destas a escolha do período e momento, até completar 06 (seis) meses após o parto.

**Parágrafo Único:** A empregada poderá optar por 01 (um) período de 01 (uma) hora antes ou ao final da jornada. No caso de gêmeos o período é dobrado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESOLUÇÃO DO CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA OCUPACIONAL - COFFITO

As empresas deverão seguir a resolução do COFFITO nº 444 e 445 de 26 de abril de 2014 que fixa e estabelece os parâmetros assistenciais fisioterapêuticos nas diversas modalidades prestadas pelo fisioterapeuta. Caso o número de pacientes atendidos pelo fisioterapeuta/terapeuta ocupacional exceda o determinado pela resolução nº 444 e 445, o empregador deverá pagar ao empregado ou prestador de serviços o valor referente a cada atendimento extra realizado, no mês seguinte.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Por este instrumento e na melhor forma de direito, com fundamento no Inc. XXVI do Art. 7º da Constituição Federal e forma do Art. 611 e seguintes da CLT e de acordo com os termos da Lei nº 9.601/98 de 21 de Janeiro de 1998 Art. 6º, as partes resolvem instituir pelo presente documento o Regime Especial de Compensação de Horas - Banco de Horas.

- a)** Ratificado o regime de compensação de horas de trabalho semanal em vigor, a empresa adotará, segundo a necessidade de serviço, o sistema de compensação de horas, de modo que o acréscimo de horas em um ou mais dia(s) seja compensado com a correspondente redução de soma das jornadas de trabalho normais previstas para o período respectivo e a observância do repouso semanal remunerado.
- b)** As horas excedentes à jornada diária normal, prestadas por força do regime compensatório ora instituído, em nenhuma hipótese serão consideradas como extraordinárias e nem ensejarão qualquer repercussão no cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio ou outra parcela qualquer típica dos contratos de trabalho.
- c)** O sistema de compensação de horas de trabalho (BANCO DE HORAS) ora instituído, poderá ser implantado de forma parcial em setores da empresa, conforme a necessidade do serviço.
- d)** A empresa informará mensalmente a posição individual dos empregados indicando o saldo acumulado, credor - horas cumpridas antecipadamente para compensação futura, ou devedor - horas não trabalhadas sujeitas a recuperação posterior.
- e)** Os cartões ponto poderão indicar com a rubrica BH - Banco de Horas, os dias em que tenha havido horas trabalhadas e não trabalhadas, sujeitas a compensação futura.
- f)** O limite máximo mensal de horas suscetíveis de compensação não poderá exceder a 40 horas por funcionário.
- g)** Independentemente da jornada cumprida, a remuneração mensal dos empregados será calculada de acordo com a jornada normal prevista para o mês, respeitando a frequência individual dos trabalhadores.
- h)** A ausência ao trabalho dos empregados convocados para a prestação de horas além da jornada normal será considerada como falta para todos os efeitos legais, descontando-se o valor correspondente, caso as

horas respectivas tenham sido pagas anteriormente.

**i)** Ao final do período de um ano será procedido o ajuste do sistema. Os empregados que tiverem prestado mais horas de trabalho do que a soma das jornadas previstas receberão, na primeira folha de pagamento subsequente, o crédito das horas excedentes acrescidas do adicional extralegal. Os empregados que tiverem prestado menos horas de trabalho do que a soma das jornadas ficarão dispensados de recuperá-las, iniciando-se com o saldo zero o novo período de compensação.

**j)** Os ajustes do Sistema de Compensação Especial de horário de Trabalho (Banco de Horas) conforme item "i" serão efetuados sempre no mês de março de cada ano.

**I)** No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema da seguinte forma:

#### **Rescisão por Incentiva da Empresa:**

**1-**O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.

**2-**O empregado com saldo devedor terá zerado o seu débito no banco de horas sem qualquer desconto na rescisão.

#### **Rescisão Por Iniciativa do Empregado:**

**1-**O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito de horas como horas normais, isto é, sem acréscimo de adicional.

**2-**O empregado com saldo devedor terá o valor correspondente ao seu débito de horas descontado dos haveres rescisórios.

**3-**Na hipótese do pagamento de diferenças previstas neste instrumento a competência dos encargos de INSS e FGTS será no mês do pagamento.

**4-**No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregado as horas extras computadas no "Banco de Horas" serão pagas dentro do prazo estipulado neste instrumento por meio de rescisão complementar.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE PLANTÕES**

É assegurado ao profissional abrangido pelo presente Instrumento Normativo que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

- a)** a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;
- b)** seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;
- c)** seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.
- d)** prévia notificação à chefia/gestor.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

- a)** seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;

- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis ou sete dias trabalhados;
- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
- d) seja limitada a 2 (duas) trocas, por mês;
- e) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre nas trocas.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado apenas a troca de 02 (duas) jornadas mensais.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

Fica assegurado aos fisioterapeutas ou terapeutas ocupacionais o gozo de 30 (Trinta) dias de férias ou 20 (Vinte) dias com conversão de 10 (Dez) dias em abono pecuniário, conforme acordado entre empresa e empregado.

**Parágrafo único:** A data inicial do período de gozo de férias não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado, devendo ser no primeiro dia útil da semana.

## RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL

Fica desde já assegurado à Diretoria Executiva do sindicato, mediante comprovação, o direito de se ausentar de sua jornada laboral, sem prejuízo de sua remuneração, quando esta se encontrar a serviço dos interesses do sindicato da categoria que representa, participação em conselhos, convocação por parte de órgãos do governo para discutir assuntos de interesse da categoria. Fica desde já limitada a liberação de no máximo 04 (quatro) diretores.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

No mês que for concedido a reajuste salarial decorrente deste acordo coletivo de trabalho, a instituição empregadora descontará, a título de contribuição assistencial, 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento) da remuneração dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, associados ou não do sindicato, salvo quando houver oposição individual do empregado associado ou não, manifestada no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura do presente acordo, por escrito e protocolada junto a secretaria do sindicato laboral, ou por carta postada com aviso de recebimento (AR) nos correios, ou através do e-mail: [sinfo.ce@gmail.com](mailto:sinfo.ce@gmail.com), remetida àquela entidade sindical. O sindicato profissional deverá enviar para as empresas, até o prazo de 15 (quinze) dias antes do fechamento da folha de dezembro, a relação dos empregados que se opõem ao desconto e o nome do empregado.

**Parágrafo primeiro:** O recolhimento a que se refere à cláusula acima será efetuado para o SINFITO-CE, na conta corrente nº **577542918-0**, agência **1956**, Operação **1292**, CNPJ 12.247.805.0001-13, CAIXA ECONÔMICA FEDERAL e enviado o comprovante de depósito e relação nominal dos contribuintes por e-mail. No prazo de 30 (trinta) dias do mês subsequente ao do registro da presente convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de 2% (dois por cento) e sob pena de tendo ou não efetuado o desconto, responsabilizar-se pelo montante da taxa.

**Parágrafo segundo:** O sindicato laboral responsabiliza-se por qualquer ônus de natureza pecuniária que as empresas venham a arcar, no âmbito administrativo ou judicial em decorrência de multas por força do desconto fixado na presente cláusula.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A instituição empregadora descontará, quando for formalmente solicitada, mensalmente dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais **sindicalizados** ao SINFITO, (art. 545 da CLT) o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base, referente à mensalidade sindical do mesmo ou o pagamento da anuidade junto com o Sinfito-CE.

**Parágrafo Único:** A instituição após efetuar o desconto supra, deverá no prazo de 30(trinta) dias, depositar o valor no Banco Caixa Econômica Federal, Agência 1956, Conta 140-1, Operação 003, CNPJ 12.247.805.0001-13, enviando as relações dos descontos efetuados para o sindicato.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONVENÇÃO E GANHO

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação do presente acordo, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR VIOLAÇÃO

Na hipótese de violação deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficam as partes acordadas, que derem causa a violação, sujeitas a multa igual a **R\$2.235,49**(dois mil e duzentos e trinta e cinco reais e quarenta e nove centavos) ao prejudicado, com exceção das Cláusulas que são reproduções da legislação, devendo apenas o sindicato laboral notificar a empresa que está descumprindo a lei.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

As empresas se comprometem a enviar a cada ano ao email: [Sinfito.ce@gmail.com](mailto:Sinfito.ce@gmail.com) do Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, quando solicitados, relação dos profissionais da categoria registrados pelo regime da CLT.

**Parágrafo único:** O Sindicato Laboral se compromete a cumprir a sigilosidade e confidencialidades dos dados fornecidos, de acordo com a Lei n.º 13.709/18, ficando sob sua responsabilidade as informações solicitadas.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPOSIÇÃO AMIGÁVEL

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os convenientes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento visando uma composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicação escrita, no prazo de 48:00 (quarenta e oito) horas, a parte infratora que, em resposta, envidará esforços para intermediar o conflito em igual prazo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO**

Os fisioterapeutas ou terapeutas que tiverem de se utilizar de veículo próprio para deslocamento fora de seu local de prestação de serviço, farão jus ao reembolso das despesas decorrentes estipuladas previamente entre as partes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UTI**

A empresa que tiverem UTI deverá obedecer a norma da RDC7 da Anvisa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CASO FORTUITO, FORÇA MAIOR, PANDEMIA, CALAMIDADE**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE OPCIONAL PELO EMPREGADOR**

É facultado ao empregador optar pelo plano de saúde originário de convênio entre a operadora de plano de saúde e o sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador que optar pelo plano de saúde de que trata o caput pagará o valor de R\$ 30,00 (trinta reais), por empregado que aderir ao plano de saúde, sem coparticipação. As demais despesas decorrentes da adesão ao plano de saúde serão custeadas pelo empregado, por meio de desconto em seu salário, autorizado individualmente. Não haverá despesas de coparticipação por parte do empregador.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Laboral manterá atualizado, em seu site, os contatos da operadora do plano de saúde.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE**

As controvérsias porventura da aplicação do presente Instrumento Normativo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenientes.

E por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para um só efeito legal, uma das quais indo para registro na Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Ceará.

}

**ELIANA MARIA VIEIRA  
PROCURADOR  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**IGOR MACEDO FACO  
PROCURADOR  
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**MARIO MUNIZ AMORIM  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E T OCUPACIONAIS DO CEARA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ASSINATURAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

