

## **Carta aos médicos da atenção primária à saúde do Rio de Janeiro**

20 de maio de 2026

### **INFORME SOBRE A RESPOSTA DAS OSs À PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO**

Com indignação recebemos a negativa de acordo por parte das ditas Organizações Sociais (OSs). Como sabem, na última reunião do nosso sindicato (SinMed/RJ) com as OSs, mediada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), as tais organizações se comprometeram com a proposta do desembargador, que propôs a elas um prazo para oferecerem uma proposta ao SinMed/RJ.

Após pedirem (e obterem) ao TRT a dilatação do prazo inicialmente dado a elas, eis que encaminham um documento que é uma afronta aos médicos e um desrespeito ao mediador - gastam páginas para simplesmente dizerem que nada irão conceder aos trabalhadores.

### **Insignação!**

(É com descontentamento que trazemos para nossa categoria atualização sobre o andamento do dissídio coletivo de greve dos médicos da Atenção Primária à Saúde (APS). Apesar de mais um voto de confiança dos trabalhadores médicos perante as organizações sociais (OS's) contratantes, foi apresentada uma contraproposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aquém do esperado para uma negociação).

Há mais de um ano, o Sindicato dos Médicos do Município do Rio de Janeiro (SinMed/RJ) encaminhou para as empregadoras e a Prefeitura do Rio de Janeiro propostas de ACT construídas coletivamente com os médicos da APS. Apesar disso, não houve tratativas e diálogo, obrigando o início do processo do Dissídio Coletivo de Greve via Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Sucessivas paralisações e manifestações os médicos fizeram na cidade

para reivindicar mínimas discussões e reformas nas condições de trabalho, sem resultados. Já em 03 de setembro de 2025 uma reunião oficial foi feita na sede da Prefeitura do Rio de Janeiro entre representantes da categoria profissional e do Sindicato e representantes institucionais da Secretaria Municipal de Saúde da cidade e das Organizações Sociais, quando se acordaram objetivamente o reajuste salarial em 5% em 2026, o pagamento retroativo dos valores devidos por alcance das metas da Variável V3, assim como promessa de futuros diálogos para melhorias de condições de trabalho. Nessa ocasião, o primeiro voto de confiança foi dado, e as mobilizações se encerraram até o encerramento do prazo, no final de 2025.

Já neste ano, com o explícito desprezo ao compromisso, os trabalhadores tiveram de efetuar novas paralisações para provocar o retorno das negociações. Somente após uma paralisação prolongada de semanas, no contexto de audiência de conciliação no TRT em 16 de abril de 2026, as empregadoras pediram a interrupção do movimento por 20 dias para fazer a primeira contraproposta relativa ao ACT encaminhado um ano atrás. Pouco depois, em 20 de abril, os trabalhadores deliberaram a efetivação do novo voto de confiança, isto é, a interrupção da greve, até a apreciação da contraproposta das empregadoras.

No dia 14 de maio, extinto o prazo inicialmente definido pelo TRT (que findaria no dia 11 de maio), os trabalhadores novamente reunidos em assembleia reiteraram sua temperança e mantiveram-se no aguardo, já que, após dilação do prazo original, não havia ainda contraproposta do ACT a ser discutida pelos médicos.

No dia 15/05, as empregadoras afinal apresentaram contraproposta de acordo coletivo para 2026 e 2027, cuja íntegra encaminhamos à categoria com nossas impressões.

A contraproposta da ACT, apesar de dizer “incorporar parcela substancial das sugestões formuladas pelos órgãos participantes das tratativas”, não foi capaz de assimilar propostas que o movimento dos médicos da APS vem fazendo formalmente, muito menos representa qualquer exercício intelectual para propor melhorias das condições de trabalho para além daquelas já definidas na consolidada legislação trabalhista. Por mais que se acumule a inflação ao longo de 6 anos sem qualquer reajuste, e por mais longos os debates que o corpo de médicos desta cidade venham fazendo publicamente no que diz respeito à

qualidade do trabalho, esse documento anexado no fim do prazo legal reflete, em uma análise amena, a surdez diante dos gritos dos trabalhadores e a dificuldade do debate. Não é demais lembrar que nem mesmo o tímido reajuste salarial prometido em 2025 está previsto na contraproposta.

A contraproposta, ademais, pode ameaçar os trabalhadores ao fortalecer o controle sobre os profissionais de saúde quanto a protocolos e diretrizes, travestindo-se de preocupação com a segurança do paciente, do profissional e da coletividade. Diante de um contexto de corriqueiros assédio e perseguição — inclusive com demissões ocorridas durante o período grevista, sempre argumentadas como “técnicas” mas sem nenhuma prova pela gestão, a quem deveria caber a esquiva de qualquer ato sequer suspeito de perseguição aos trabalhadores — esta cláusula poderia significar um pretexto para novas reprimendas. Ainda representa potencial ameaça à autonomia do médico, que é um dos princípios fundamentais do Código de Ética Médica, explícito no seu Artigo 20, assim como ao exercício de cidadania profissional para denunciar más práticas eventualmente contidas em recomendações oficiais.

Convidamos os colegas à leitura da íntegra da minuta apresentada pelas OS's e à participação de Assembleia no dia 28 de maio de 2026 para deliberação sobre os próximos passos do movimento, que busca, sim, por direitos dos profissionais, não só como fim mas também como meio para a sustentabilidade da APS carioca.

**Dr. Alexandre Telles**

Presidente do SinMed/RJ

Excelentíssimo Senhor Doutor Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Processo nº DCG 0104838-34.2026.5.01.0000

**INSTITUTO GNOSIS, ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA – SPDM, VIVA RIO e INSTITUTO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO – IGEDES**, e por seus advogados infra-assinados, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, apresentar a contraproposta para acordo coletivo.

A contraproposta apresentada reflete o resultado das discussões institucionais realizadas ao longo das negociações, incorporando parcela substancial das sugestões formuladas pelos órgãos participantes das tratativas.

Diante do exposto, as entidades signatárias reiteram seu compromisso com o diálogo institucional, com a construção coletiva de soluções equilibradas e com a celebração de instrumento normativo compatível com a realidade assistencial e operacional das unidades de saúde administradas pelas Organizações Sociais, requerendo, inclusive, a designação de audiência para continuidade das tratativas negociais relacionadas ao Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, permanecendo à disposição para o prosseguimento das discussões e aperfeiçoamento consensual das cláusulas objeto da negociação coletiva.

Termos em que,

Pede deferimento.

Rio de Janeiro, 15 de maio de 2026.

**INSTITUTO GNOSIS**

Luis Eduardo Guimarães Borges Barbosa  
OAB/RJ 109.033

Ana Carolina Almeida de Castro  
OAB/RJ 190.087

**ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA – SPDM**

Anderson Carlos Lazarini  
OAB/SP 356.619

**VIVA RIO**

Fabício José Nascimento Azevedo.  
OAB-RJ 112.445

**INSTITUTO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO – IGEDES**

Cíntia Possas Machado  
OAB/RJ 120.066



## MINUTA ACORDO COLETIVO 2026-2027

**SINDICATO DOS MÉDICOS DO RIO DE JANEIRO**, inscrito no CNPJ sob o nº 33.574.716/0001-51, com sede na Avenida Churchill, nº 97 – 2º andar, Castelo, Rio de Janeiro – RJ, CEP: 20020-05, neste ato representado por seu representante legal na forma de seu estatuto social, por seu Presidente, Sr ALEXANDRE OLIVEIRA TELLES;

e

**INSTITUTO GNOSIS**, inscrito no CNPJ sob o nº 10.635.117/0001-03, com sede na Avenida das Américas, nº 11.889 – Sala 302, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro – RJ, CEP: 22.793-082;

**INSTITUTO DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO – IGEDES**, inscrito no CNPJ sob o nº 05.696.218/0001-46, com sede na Avenida das Américas, nº 3.500 – bloco 07 – salas 703, 704 e 705, Barra da Tijuca, Rio de Janeiro – RJ, CEP: 22.640-102;

**VIVA RIO**, inscrito no CNPJ sob o nº 00.343.941/0001-28, com sede na Rua Alberto de Campos, nº 12, Ipanema (Morro do Cantagalo), Rio de Janeiro – RJ, CEP: 22.411 - 030;

**ASSOCIAÇÃO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA – SPDM**, inscrita no CNPJ sob o nº 61.699.567/0001-92, com sede na Rua Vergueiro, nº 961, Liberdade, São Paulo – SP, CEP: 01.504-001.

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 **1º de junho de 2026 a 31 de maio de 2027** e a data-base da categoria em 1º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA E INTERPRETAÇÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangerá a(s) categoria(s) de todos os médicos vinculados às unidades de saúde administradas pelas entidades signatárias no Município do Rio de Janeiro.

Parágrafo único. A interpretação das cláusulas deverá observar a legislação trabalhista, os princípios da boa-fé objetiva, da razoabilidade e da continuidade do serviço público de saúde, considerando a natureza essencial das atividades desempenhadas.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO MÉDICO EMPREGADO E CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL**

As OSSs obrigam-se a assegurar condições adequadas para o exercício da atividade médica, compreendendo estrutura física compatível, fornecimento de insumos, organização dos fluxos assistenciais e definição clara das atribuições profissionais.

Parágrafo primeiro. A definição do número de atendimentos por turno deverá observar parâmetros assistenciais e epidemiológicos, de acordo com as demandas de saúde da população e com a literatura médica atual.

Parágrafo segundo. Os médicos deverão observar os manuais, protocolos e orientações técnicas da Municipalidade.

### **CLÁUSULA QUARTA – SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE DE TRABALHO**

As OSSs comprometem-se a observar as normas de saúde e segurança do trabalho, com adoção de medidas preventivas e corretivas destinadas à proteção da integridade física e mental dos médicos, assegurando condições adequadas ao exercício da atividade assistencial.

Parágrafo primeiro. O adicional de insalubridade, quando devido, observará a legislação vigente, sendo permitida a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, desde que respeitadas as normas regulamentadoras aplicáveis e as condições de segurança do trabalho.

Parágrafo segundo. Os médicos deverão observar e cumprir os protocolos de segurança, biossegurança e diretrizes assistenciais instituídos pelo Município do Rio de Janeiro, bem como aqueles estabelecidos pelas unidades de saúde.

Parágrafo terceiro. O descumprimento injustificado dos protocolos de segurança poderá ensejar a adoção das medidas administrativas cabíveis, resguardado o contraditório e a ampla defesa, especialmente quando houver risco à saúde coletiva, à segurança do paciente ou à integridade do próprio profissional.

### **CLÁUSULA QUINTA – OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS DOS PACIENTES E RESPONSABILIDADE ASSISTENCIAL**

Os médicos deverão observar integralmente os direitos dos pacientes, nos termos da Lei nº 15.378, de 2026 (Estatuto dos Direitos do Paciente), bem como das normas éticas e regulamentares aplicáveis ao exercício da medicina, assegurando atendimento digno, seguro e humanizado.

Parágrafo primeiro. Compete ao médico empregado, no exercício de sua autonomia técnica, garantir a adequada prestação das informações ao paciente, inclusive

quanto a diagnóstico, prognóstico, riscos e alternativas terapêuticas, responsabilizando-se pela condução do atendimento em conformidade com os preceitos legais e éticos da profissão.

Parágrafo segundo. A atuação médica deverá observar os protocolos assistenciais, normas de segurança do paciente, diretrizes institucionais e da Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro vigentes, desde que compatíveis com a legislação e com o Código de Ética Médica.

Parágrafo terceiro. Eventual descumprimento das disposições legais, éticas ou protocolares pelo médico empregado, que resulte em violação aos direitos do paciente, caracterizará responsabilidade individual do profissional, não podendo ser imputado à empregadora, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Parágrafo quarto. A empregadora manterá atualizadas as políticas institucionais, protocolos assistenciais e diretrizes da Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro, cabendo aos médicos a sua observância obrigatória, sendo facultada à instituição a adoção das medidas administrativas cabíveis em caso de descumprimento.

#### **CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO, REGIME DE PLANTÕES E ORGANIZAÇÃO DE ESCALAS**

Na forma do art. 70, inciso XIII, da Constituição Federal, e considerando a natureza contínua e essencial das atividades, bem como o interesse da categoria profissional, é facultada às Organizações Sociais a adoção de escalas de plantão de 12x36, 12x60 e/ou 24x120, nelas incluídas o período destinado às refeições, sendo obrigatória a marcação do ponto de acordo com a orientação interna de cada gestor local.

Parágrafo primeiro. A jornada será considerada ordinária mesmo quando prestada em domingos e feriados, observadas as disposições legais aplicáveis.

Parágrafo segundo. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. Serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, na forma do art. 70 e o § 5º do art. 73, da CLT, sendo admitido o pagamento proporcional às horas trabalhadas.

Parágrafo terceiro. Será assegurado intervalo para repouso e alimentação, nos termos do art. 71, da CLT, podendo sua fruição ocorrer de forma compatível com a continuidade do atendimento.

Parágrafo quarto. Fica autorizada a troca de até dois plantões mensais, mediante comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas, no mínimo, do empregado interessado ao gestor imediato, garantindo que o plantão destinado ao empregado possa ser trocado com um colega não sujeito ao plantão naquele dia e vice-versa, sendo que, na ausência do colega que se comprometeu a fazer a troca, apenas a ele, poderá ser imputada a falta injustificada.

Parágrafo quinto. O médico que solicitar a substituição deverá assegurar a formalização da troca e a aceitação expressa pelo substituto, respondendo disciplinarmente por eventual descumprimento das regras internas e convencionais relativas à organização da escala, quando verificada conduta culposa ou dolosa.

Parágrafo sexto. O médico substituto, ao aceitar a troca regularmente autorizada, assume o dever funcional de comparecimento e de continuidade da assistência a partir do horário pactuado, respondendo disciplinarmente por ausência, atraso ou abandono de plantão, quando caracterizada conduta culposa ou dolosa, nos termos da legislação trabalhista, do Código de Ética Médica e das normas internas da empregadora.

Parágrafo sétimo. Somente aos médicos empregados no âmbito da Atenção Primária à Saúde (APS), fica estabelecida a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, preferencialmente distribuída em 5 (cinco) dias por semana, com carga diária de até 8 (oito) horas, podendo haver ajustes na distribuição da jornada, de acordo com a necessidade do serviço e mediante organização prévia de escalas garantindo o cumprimento da carga horária semanal, como 4 (quatro) dias trabalhado e 1 (um) dia de folga.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – CONTROLE DE JORNADA**

O controle de jornada dos médicos será realizado por meio eletrônico, digital ou facial.

Parágrafo primeiro. Em caráter excepcional, a empregadora poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada, desde que assegurada a fidedignidade das informações, a transparência dos registros e o acesso do médico empregado aos seus apontamentos.

Parágrafo segundo. Compete ao médico empregado realizar corretamente os registros de sua jornada, sendo vedada a marcação por terceiros ou a prestação de informações inverídicas, sob pena de aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

Parágrafo terceiro. Eventuais divergências nos registros de jornada deverão ser imediatamente comunicadas pelo médico empregado, a fim de possibilitar sua verificação e correção.

#### **CLÁUSULA OITAVA – BANCO DE HORAS**

Fica instituído o sistema de banco de horas, nos termos do art. 59, da CLT, permitindo a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro, no prazo máximo de 1 (um) ano, contados da data de realização das horas extras de cada médico empregado.

Parágrafo primeiro. O limite de prorrogação da jornada deverá respeitar os intervalos legais e as normas de saúde e segurança do trabalho, mediante a autorização do superior imediato.

Parágrafo segundo. Somente serão aceitas e computadas as horas extraordinárias mediante prévia autorização do superior imediato.

Parágrafo terceiro. A compensação das horas poderá ocorrer mediante redução da jornada, concessão de folgas ou acréscimo ao final do período de gozo de férias, mediante prévio ajuste entre o superior imediato e o médico empregado, sem prejuízo do atendimento assistencial.

Parágrafo quarto. A gestão local poderá definir, de forma razoável e previamente comunicada, os períodos de compensação, considerando a necessidade de continuidade da assistência e a organização das escalas.

Parágrafo quinto. As horas não compensadas no prazo máximo estabelecido no *caput* serão quitadas na forma da legislação vigente.

Parágrafo sexto. O prazo de compensação previsto nesta cláusula ficará *suspense* durante os períodos de afastamento do empregado do trabalho, inclusive nas hipóteses de afastamento por atestado médico, afastamento previdenciário, licença maternidade e licença paternidade, retomando-se a contagem do prazo a partir do efetivo retorno às atividades.

Parágrafo sétimo. Na hipótese de suspensão do prazo, será assegurado ao empregador o período remanescente originalmente pactuado para a compensação das horas, sem prejuízo da validade do banco de horas instituído por este instrumento coletivo.

Parágrafo oitavo. O saldo de horas deverá ser disponibilizado ao médico empregado de forma clara e periódica, garantindo transparência e controle individual.

Parágrafo nono. As empregadoras estão autorizadas a realizar o desconto de saldo negativo do banco de horas na hipótese de rescisão do contrato de trabalho e ao final do prazo estabelecido no *caput*.

Parágrafo décimo. Na hipótese de saldo negativo no banco de horas, decorrente de ausências, atrasos ou redução de jornada por iniciativa do empregado, fica a empregadora autorizada a proceder à compensação mediante o acréscimo de jornada futura, observados os limites legais, ou, não sendo possível a compensação no prazo máximo de 1 (um) ano, ao desconto correspondente na remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA NONA – VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO**

A OSS poderá conceder refeição local, ou vale refeição ou alimentação, no valor facial de, no mínimo, **R\$ 26,90** (vinte e seis reais e noventa centavos), em número de dias

trabalhados para os profissionais que laborarem em jornada superior a 06 (seis) horas por dia.

Parágrafo primeiro. O benefício será pago até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

Parágrafo segundo. O benefício terá natureza indenizatória e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – VALE TRANSPORTE**

A OSS fornecerá vale transporte a seus empregados, ficando autorizado o desconto na folha de pagamento no percentual de até 6% (seis por cento) sobre o valor do salário base do empregado, nos termos da legislação vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – CRECHE OU AUXÍLIO CRECHE**

A seu critério e de acordo com as diretrizes dos contratos de Gestão, a Organização poderá fornecer creche ou auxílio creche de acordo com a sua política interna e com a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro – O benefício é de natureza indenizatória e não integra a remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

Parágrafo segundo – Nos casos em que pai e mãe sejam médicos empregados de qualquer das OSS signatárias, o benefício somente poderá ser percebido por um dos cônjuges/companheiros, cuja guarda seja titular.

Parágrafo terceiro – O benefício se estende às situações de guarda compartilhada ou unilateral, mediante apresentação de documentação comprobatória.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Fica assegurada à médica gestante a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

Parágrafo primeiro. Será concedida licença-maternidade à médica, inclusive nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo segundo. Preferencialmente, as férias serão concedidas imediatamente após o término da licença-maternidade, observadas as necessidades do serviço e o planejamento da unidade.

Parágrafo terceiro. Poderá ser concedido período adicional de até 30 (trinta) dias para adaptação e amamentação, mediante ajuste entre a médica e a empregadora,

sem prejuízo das pausas para amamentação desde que haja determinação médica para concessão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA-PATERNIDADE**

Ao médico empregado será assegurada licença-paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, em razão do nascimento de filho, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, nos termos da legislação vigente e da Lei nº 15.371, de 2026.

Parágrafo primeiro. Até 31 de dezembro de 2026, permanece assegurada a licença-paternidade de 5 (cinco) dias corridos.

Parágrafo segundo. A partir da implementação progressiva prevista na Lei nº 15.371, de 2026, a licença-paternidade observará os seguintes prazos: 10 (dez) dias a partir de 1º de janeiro de 2027; 15 (quinze) dias a partir de 1º de janeiro de 2028; e 20 (vinte) dias a partir de 1º de janeiro de 2029.

Parágrafo terceiro. O médico empregado deverá comunicar à empregadora, sempre que possível, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período previsto para fruição da licença-paternidade, mediante apresentação de atestado médico com data provável do parto ou documento judicial relativo à adoção ou guarda. Em caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo a comunicação ocorrer com a maior brevidade possível.

Parágrafo quarto. Após o nascimento, adoção ou guarda judicial, o médico empregado deverá apresentar a respectiva certidão de nascimento, termo judicial de guarda ou documento equivalente.

Parágrafo quinto. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do médico empregado desde o início da licença-paternidade até 1 (um) mês após seu término, na forma da Lei nº 15.371, de 2026.

Parágrafo sexto. O médico empregado poderá requerer a fruição das férias imediatamente após o término da licença-paternidade, desde que manifeste tal intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, ressalvadas as hipóteses de parto antecipado.

Parágrafo sétimo. Durante o período de licença-paternidade, o médico empregado não poderá exercer outra atividade remunerada, devendo destinar o afastamento aos cuidados e à convivência com a criança ou adolescente.

Parágrafo oitavo. Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, retomando-se a contagem após a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS E PROTEÇÃO À SAÚDE

Serão consideradas ausências justificadas, sem prejuízo da remuneração, aquelas previstas na legislação vigente, bem como as seguintes hipóteses específicas:

I – até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob dependência econômica do médico empregado;

II – até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

III – acompanhamento de filho em consulta médica: até 1 (um) dia por ano para acompanhamento de filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, nos termos do art. 473, inciso XI, da CLT;

IV – até 3 (três) dias por ano para participação em campanhas oficiais de vacinação e ações de prevenção à saúde, inclusive aquelas relacionadas ao HPV e à prevenção de cânceres, nos termos da Lei nº 15.377, de 2026.

V – acompanhamento de filho com deficiência: até 1 (um) dia por mês para acompanhamento de filho classificado como pessoa com deficiência, nos termos da Lei nº 13.146, de 2015, em consultas médicas, terapias, avaliações multidisciplinares ou tratamentos necessários à sua condição.

Parágrafo primeiro. O empregado deverá comunicar previamente à empregadora, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a necessidade de ausência nas hipóteses previsíveis previstas nesta cláusula, ressalvadas as situações de urgência ou caso fortuito. Em qualquer caso, a ausência deverá ser devidamente comprovada por meio de documentação idônea, a ser apresentada no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, salvo motivo justificado.

Parágrafo segundo. O Sindicato dos Médicos do Município do Rio de Janeiro e as empregadoras comprometem-se a promover ampla divulgação das campanhas referidas no inciso IV, do *caput*, garantindo aos médicos o acesso à informação e o pleno exercício do direito de ausência, sem perder de vista a continuidade da assistência à saúde.

Parágrafo terceiro. As ausências justificadas previstas nesta cláusula não poderão ensejar qualquer prejuízo funcional, disciplinar ou remuneratório ao médico empregado, assegurada a manutenção integral de seus direitos contratuais.

Parágrafo quarto. Nos casos em que o médico empregado esteja submetido a regime de trabalho com apenas 1 (um) plantão semanal, a fruição das ausências previstas nesta cláusula deverá observar, sempre que possível, a necessidade de continuidade da assistência aos pacientes e a organização prévia da escala.

Parágrafo quinto. Na hipótese do *caput*, a ausência poderá ser objeto de revisão pela empregadora caso não haja comprovação da necessidade de acompanhamento no

mesmo dia do plantão, especialmente quando possível o agendamento da consulta, procedimento ou atendimento em data diversa, sem prejuízo ao assistido.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

O médico empregado que necessitar se afastar de suas atividades laborais em razão de incapacidade temporária para o trabalho, com ou sem percepção de benefício previdenciário, deverá comunicar à empregadora com a maior brevidade possível, apresentando a documentação médica pertinente.

Parágrafo primeiro. A formalização do afastamento deverá ocorrer mediante apresentação de atestado médico ou documentação emitida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas contadas da emissão do documento, salvo motivo justificável devidamente comprovado.

Parágrafo segundo. Nos casos de afastamento superior a 15 (quinze) dias, o médico deverá requerer o benefício previdenciário correspondente junto ao INSS, apresentando à empregadora o comprovante de agendamento ou concessão do benefício.

Parágrafo terceiro. Durante o período de afastamento previdenciário, o contrato de trabalho permanecerá suspenso ou interrompido, conforme a natureza do benefício concedido, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo quarto. O médico deverá comunicar à empregadora eventual prorrogação, cessação ou indeferimento do benefício previdenciário, apresentando a respectiva documentação no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo quinto. O retorno ao trabalho ficará condicionado à apresentação de alta médica ou cessação do benefício previdenciário, podendo a empregadora exigir a realização de exame de retorno ao trabalho, nos termos da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7).

Parágrafo sexto. A ausência de comunicação ou de apresentação da documentação no prazo estabelecido poderá ensejar o tratamento dos dias não comprovados como faltas injustificadas, sem prejuízo da análise de eventual justificativa posterior.

Parágrafo sétimo. Nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, serão observadas as garantias legais específicas, inclusive quanto à estabilidade provisória no emprego, nos termos da legislação vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EXAMES OCUPACIONAIS**

Serão realizados exames ocupacionais nos termos da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), incluindo, *obrigatoriamente*, os exames admissionais, periódicos, de retorno ao

trabalho, de mudança de risco ocupacional e demissionais, conforme aplicável à função exercida.

Parágrafo primeiro. Compete à empregadora assegurar a implementação e a adequada execução do PCMSO, por meio de Médico do Trabalho legalmente habilitado, garantindo o monitoramento da saúde ocupacional dos médicos, em consonância com os riscos inerentes às atividades desenvolvidas.

Parágrafo segundo. O Médico do Trabalho poderá, a seu critério técnico, solicitar a realização de exames complementares, inclusive avaliações presenciais, sempre que entender necessário para a adequada avaliação da aptidão laboral ou para a prevenção de riscos à saúde do profissional e à segurança assistencial.

Parágrafo terceiro. O empregado deverá comparecer aos exames ocupacionais e cumprir as orientações médicas e institucionais relacionadas à saúde e segurança do trabalho, sendo tal obrigação inerente ao exercício da atividade profissional em ambiente assistencial.

Parágrafo quarto. O não comparecimento injustificado aos exames ocupacionais, a recusa indevida à realização de avaliações médicas ou o descumprimento das orientações relacionadas à saúde ocupacional poderão ser caracterizados como falta funcional, passível de aplicação de medidas disciplinares, observado o contraditório e a ampla defesa.

Parágrafo quinto. A aptidão para o exercício das atividades será definida pelo Médico do Trabalho, nos termos da legislação vigente, podendo eventual restrição ou inaptidão implicar na adoção das medidas administrativas cabíveis, inclusive afastamento ou readaptação funcional, quando necessário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS**

O médico deverá apresentar atestado médico ou odontológico apto a justificar sua ausência ao trabalho no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contado da data de sua emissão ou do início do afastamento, conforme o caso, diretamente ao Setor de Recursos Humanos, à chefia imediata ou por meio do canal institucional indicado pela empregadora.

Parágrafo primeiro. O atestado deverá conter os elementos mínimos necessários à sua validação administrativa, especialmente identificação do profissional emitente, número de registro no respectivo conselho profissional, data de emissão, período de afastamento recomendado e assinatura física ou eletrônica válida, observadas as normas éticas e legais aplicáveis.

Parágrafo segundo. A indicação do CID somente será exigida quando houver autorização expressa do médico empregado, nos termos da legislação de proteção de dados pessoais e das normas éticas aplicáveis.

Parágrafo terceiro. A apresentação intempestiva, incompleta ou irregular do atestado poderá ensejar a não justificativa dos dias de ausência até sua regularização, com possibilidade de desconto dos dias correspondentes, sem prejuízo da análise individual de eventual motivo justificável.

Parágrafo quarto. A empregadora poderá submeter o atestado à análise do serviço médico ocupacional ou do Médico do Trabalho, especialmente em hipóteses de afastamentos sucessivos, recorrentes, incompatíveis com as atividades desempenhadas, ou quando houver indícios objetivos de inconsistência documental.

Parágrafo quinto. A apresentação de atestado falso, adulterado, incompatível com a realidade dos fatos ou obtido mediante fraude constitui falta grave, passível de aplicação das medidas disciplinares cabíveis, inclusive dispensa por justa causa, sem prejuízo do contraditório, da ampla defesa e da respectiva apuração interna.

Parágrafo sexto. O médico deverá manter a empregadora informada sobre a previsão de retorno ao trabalho, prorrogação do afastamento ou necessidade de encaminhamento previdenciário, especialmente quando o período de incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias, hipótese em que serão observadas as regras próprias do benefício previdenciário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – RESCISÃO CONTRATUAL**

A rescisão do contrato de trabalho poderá ser formalizada diretamente pela empregadora, independentemente de homologação perante o Sindicato profissional.

Parágrafo primeiro. É facultado ao médico, às suas expensas, fazer-se assistir por advogado no ato da formalização da rescisão contratual.

Parágrafo segundo. Nos casos de pedido de demissão formulado por médica gestante, a formalização da rescisão deverá ser realizada com assistência sindical ou por meio de assistência jurídica, como forma de assegurar a plena manifestação de vontade da empregada, nos termos da jurisprudência consolidada.

Parágrafo terceiro. Na hipótese de médico afastado em gozo de benefício previdenciário, a rescisão contratual somente poderá ser formalizada após a cessação do benefício, mediante apresentação de documentação comprobatória de alta previdenciária ou indeferimento definitivo, ressalvada a possibilidade de demissão por justa causa.

Parágrafo quarto. Nos casos em que o médico esteja com o benefício previdenciário suspenso ou cessado por decisão administrativa do INSS, devidamente comprovada, poderá ser formalizada a rescisão contratual, desde que assegurada a ciência inequívoca do trabalhador quanto à sua situação previdenciária.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGO EM CONTEXTO DE GREVE E RESPONSABILIZAÇÃO POR FALTA GRAVE**

Fica assegurada aos médicos a garantia de emprego e a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa em razão da participação em movimento grevista regularmente deflagrado, nos termos da Constituição Federal e da legislação de regência da matéria.

Parágrafo primeiro. A participação em movimento grevista não poderá ensejar aplicação de penalidades disciplinares, tampouco constituir fundamento para dispensa, desde que observados os limites legais, as deliberações da categoria e a manutenção dos serviços essenciais à população.

Parágrafo segundo. Considerando a natureza essencial dos serviços de saúde, os médicos deverão observar, mesmo em contexto de greve, os deveres de continuidade assistencial, especialmente nos atendimentos dos protocolos da Municipalidade.

Parágrafo terceiro. O descumprimento injustificado dos deveres inerentes ao exercício da profissão médica, especialmente quando caracterizada conduta que comprometa a assistência indispensável, a segurança do paciente ou a continuidade do serviço essencial à população, poderá configurar falta grave, passível de apuração e aplicação das medidas disciplinares cabíveis, inclusive dispensa por justa causa.

Parágrafo quarto. Para fins desta cláusula, considera-se falta grave a conduta que represente violação relevante aos deveres éticos, legais e assistenciais do médico, notadamente nos casos de abandono de plantão, recusa injustificada de atendimento assistencial, descumprimento de determinações relacionadas à manutenção dos serviços essenciais ou que violem as especificações do ato grevista, entre outras de natureza similar ou análoga.

Parágrafo quinto. A apuração de eventual falta grave observará o devido processo interno, com ampla garantia do contraditório, sendo vedada a aplicação de penalidade sem a devida verificação das circunstâncias do caso concreto.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A instituição de contribuição assistencial em favor do Sindicato dos Médicos do Município do Rio de Janeiro dependerá de deliberação regular em assembleia geral da categoria profissional, observados os requisitos legais e constitucionais aplicáveis.

Parágrafo primeiro. O exercício do direito de oposição deverá ocorrer diretamente perante o sindicato profissional, sem qualquer ingerência da empregadora, sendo vedada a imposição de obstáculos ou exigências que dificultem o seu exercício.

Parágrafo segundo. A empregadora somente procederá a qualquer desconto mediante comunicação formal do sindicato profissional contendo a relação nominal

dos médicos não oponentes, ficando limitada a sua atuação ao cumprimento operacional da obrigação, sem qualquer responsabilidade quanto à validade da assembleia, regularidade do procedimento ou legitimidade da cobrança.

Parágrafo terceiro. A empregadora somente realizará o desconto mediante comunicação formal, clara e individualizada do sindicato profissional, com a identificação dos médicos abrangidos pela contribuição e a indicação expressa de que lhes foi assegurado o regular exercício do direito de oposição.

Parágrafo quarto. A contribuição assistencial não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos legais e não gera reflexos trabalhistas.

Parágrafo quinto. Eventuais controvérsias relativas à contribuição assistencial deverão ser dirimidas exclusivamente entre o médico e o sindicato profissional, não podendo ser imputada à empregadora qualquer responsabilidade direta ou indireta.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- RELAÇÃO COM O SINDICATO**

A empregadora assegurará a divulgação e entrega de comunicações do Sindicato dos Médicos do Município do Rio de Janeiro aos médicos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA E INTEGRAÇÃO NORMATIVA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será interpretado em conformidade com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação aplicável, prevalecendo, em caso de conflito, as disposições deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO E BOA-FÉ**

As partes comprometem-se a cumprir integralmente as disposições deste Acordo Coletivo, observando os princípios da boa-fé objetiva, da cooperação e da lealdade nas relações de trabalho.

Parágrafo único. Eventuais divergências na aplicação das cláusulas deverão ser resolvidas, preferencialmente, por meio de diálogo entre as partes, antes da adoção de medidas judiciais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NÃO INCORPORAÇÃO E LIMITAÇÃO DE DIREITOS**

As condições estabelecidas neste instrumento coletivo não implicam, por si só, alteração contratual lesiva, nem geram direito adquirido além do período de vigência.

Parágrafo único. Benefícios concedidos por liberalidade da empregadora, quando não previstos neste instrumento, não se incorporam ao contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONTINUIDADE DOS SERVIÇOS DE SAÚDE**

Considerando a natureza essencial dos serviços de saúde, as partes comprometem-se a envidar esforços para garantir a continuidade da assistência à população, observando-se a necessidade de organização das escalas e manutenção do atendimento indispensável.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA — LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS PARA ATIVIDADE SINDICAL**

As Organizações Sociais de Saúde signatárias, garantirão a liberação semanal de 2 (duas) horas da jornada regular de trabalho aos Médicos empregados que exerçam cargo de direção no SINMED-RJ, para dedicação às atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração, dos benefícios e do cômputo do período para todos os efeitos legais e contratuais, não cumulativos com as demais atividades de responsável técnico ou afastamento para participação em cursos de especialização de mestrado e doutorado e afins.

Parágrafo primeiro. Número de dirigentes por Área Programática. A liberação prevista no caput abrange até 5 (cinco) dirigentes sindicais, desde que conste como eleito com a efetiva comprovação através da disponibilização da Ata de Eleição e Posse, que deverá ser encaminhada à OSS, em que, tal contagem será considerada por Área Programática de Saúde (AP) sob gestão da OSS signatária no Município do Rio de Janeiro. Quando uma mesma OSS gerir unidades de APS em mais de uma Área Programática, o número máximo de dirigentes com direito à liberação será calculado multiplicando-se 5 (cinco) pelo número de Áreas Programáticas sob sua gestão, de forma independente para cada AP.

Parágrafo segundo. O médico beneficiado pela liberação sindical cumprirá o restante de sua carga horária contratual.

Parágrafo terceiro - A escala semanal prevista no § 2º será estabelecida de comum acordo entre o dirigente sindical e a gestão local com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis antes do início de cada mês, preservando a continuidade dos serviços e os interesses da unidade de saúde.

Parágrafo quarto. A liberação prevista nesta cláusula não impede a participação do dirigente sindical em atividades sindicais extraordinárias não programadas, como assembleias, negociações coletivas urgentes, audiências judiciais ou eventos sindicais convocados com prazo exíguo, hipótese em que a ausência será tratada como falta justificada, mediante comunicação prévia ao setor de RH, ainda que com prazo reduzido em razão da urgência.

Parágrafo quinto - É vedada qualquer forma de retaliação, discriminação, prejuízo funcional, avaliação desfavorável ou qualquer outro ato comissivo ou omissivo que

prejudique o médico em razão do exercício de atividade sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA— ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

O médico empregado eleito para cargo de direção ou representação no SINMED-RJ, desde que, constantes na Ata de Eleição e Posse, que deverá formalmente ser encaminhada à OSS, gozará de estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato, vedada a sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos do art. 543, da CLT e do art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal e do item II, da Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA — COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO**

As partes constituirão uma Comissão Permanente de Negociação, composta por representantes do SINMED-RJ e das OSSs signatárias, com reuniões ordinárias trimestrais e extraordinárias sempre que convocada por qualquer das partes, para acompanhamento da aplicação deste instrumento, resolução de conflitos e discussão de pautas emergentes, exclusivamente para dirimir conflitos relacionados às cláusulas deste acordo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESPONSABILIDADE E LIMITES**

A responsabilidade decorrente da atuação profissional será apurada nos termos da legislação vigente, não podendo ser automaticamente imputada à empregadora quando decorrente de conduta individual do médico em desacordo com normas legais, éticas ou protocolos institucionais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VIGÊNCIA E REVISÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de **1º de junho de 2026**, podendo ser renovado por igual período mediante negociação entre as partes, iniciada com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término da vigência.

Parágrafo único. Na ausência de novo instrumento coletivo ao término da vigência, as cláusulas poderão ser mantidas por liberalidade das partes, sem caráter de ultratividade automática, salvo disposição legal em sentido diverso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- PUBLICIDADE E DIVULGAÇÃO**

A empregadora compromete-se a dar ampla publicidade ao presente Acordo Coletivo, garantindo aos médicos o acesso ao seu conteúdo por meios físicos ou eletrônicos.

