

**MEDICAL RESOURCES HOME HEALTH CORP.  
D/B/A ELARA CARING**

**AND**

**1199SEIU UNITED HEALTHCARE WORKERS EAST**

**SETTLEMENT AGREEMENT**

Having completed their negotiations with respect to an initial collective bargaining agreement (the “Agreement”), the parties agree to the following modifications to the 2018 contract.

The parties also agree that the November 1, 2022 effective date for the wage increases and Pay to Stay differential described below is conditioned on successful ratification of the Agreement by March 31, 2023. In the event the Agreement fails to ratify by that date, these economic improvements will not be effective until the ratification date. The Company has agreed that, should logistical issues (e.g., completing translation of the Settlement Agreement, scheduling membership meetings, tallying the votes, etc.) delay completion of the ratification process, it will extend the March 31, 2023 deadline, provided that the Union makes diligent efforts to complete the process as soon after March 31, 2023 as possible. A failed ratification vote will not extend the deadline.

The following Articles in the Agreement covering bargaining unit employees in offices outside the Company’s Boston office will be identical to the corresponding Articles in the Boston contract, as modified by this Settlement Agreement:

- Article 2 – Patient Care Concern/Labor-Management Committee
- Article 3 – Non-Discrimination, Respect and Dignity, No Sexual Harassment
- Article 4 – Union Security
- Article 5 – Check-Off
- Article 6 – Management Rights
- Article 7 – Union Activity
- Article 8 – Probationary Period
- Article 9 – Seniority
- Article 10 – Assignments by Seniority
- Article 11 – Layoff and Recall
- Article 13 – Travel Pay
- Article 15 – Premium-Pay Holidays
- Article 16 – Bereavement Leave
- Article 17 – Jury Duty
- Article 18 – Leaves of Absence Without Pay
- Article 19 – Health and Welfare
- Article 20 – 40(k) Plan
- Article 21 – Progressive and Other Discipline
- Article 22 – Grievance and Arbitration
- Article 23 – Mutual Rights and Responsibilities
- Article 24 – Safety and Health

- Article 25 – Orientation/Training
- Article 26 – Training and Upgrading Fund
- Article 27 – No Strike/No Lockout
- Article 28 – Merger/Dissolution/Sale
- Article 29 – Effect of Legislation-Separability-Inclusiveness
- Article 30 – Duration of Agreement
- Exhibit A – Union Dues Deduction Authorization Form
- Exhibit B – PAC Fund Deduction Authorization Form
- Exhibit C – Remittance Template

In addition to the foregoing Articles, the Agreement will include the provisions set forth in this Settlement Agreement.

**1. Article 1 – Recognition**

- Add Section 1.1 (“Recognition”) as follows:

Medical Resources Home Health Corp. (the “Employer,” “Company,” or “Management”) recognizes the 1199 SEIU United Healthcare Workers East as the sole and exclusive bargaining agent, for the purposes of negotiating wages, hours, benefits, and conditions of employment, for all full-time and regular part-time, including per diem, home health aides, personal care aides, and supportive homecare aides, employed by the Employer in its Massachusetts offices outside of Boston, MA. Excluded are all other employees, managerial employees, guards and supervisors as defined in the National Labor Relations Act. Part-time and per diem employees covered by this Agreement are those who work an average of four hours or more per week.

**2. Article 2 – Patient Care Concern/Labor-Management Committee**

- Modify Section 2.2 to add up to four (4) non-Worker Union representatives and two (2) employee delegates per office as follows:

A joint labor-management Committee will be maintained for the purpose of evaluating, discussing and improving employment practices related to optimum patient/client care. It shall normally be composed of up to four (4) non-Worker Union representatives, two (2) Delegates per office and two (2) to four (4) management representatives unless others are invited by consent. Delegates will be paid for their meeting time.

**3. Article 3 – Non-Discrimination, Respect and Dignity, No Sexual Harassment**

- Add the following language to Section 3.2:

“The Parties agree that clients and staff deserve a diverse workforce where everyone is treated with respect, dignity, and equity. Every worker is entitled to a just and supportive work environment where all workers are treated with dignity and respect regardless of gender, race, age, disability, or any other personal characteristic.

The Parties agree recognize that structural racism, inherent bias, and other forms of discrimination and inequality exist at all levels of our society. It is the mutual goal of the Parties

to identify and discuss potential ways in which the parties, may respond to the impact these structural inequalities may have within the workplace and on the Company’s delivery of services to its clients. The Company’s Labor-Management Committee will be empowered to promote leadership discussion, awareness of racial inequities, and racial justice within the workplace.”

**4. Article 7 – Union Activity**

- Modify Section 7.1 to provide for up to two (2) delegates for each office as follows:

The Employer recognizes the right and the authority of the Union to appoint and/or designate up to two (2) Workers per office as Delegates (or alternates). The Union agrees to furnish the Employer with a written list of the Delegates so designated and with any change in the list that may be made from time to time. It is also understood that the Employer shall expect of these Workers no more and no less than any other Worker in the performance of their duties. There shall be no non-Worker Delegates. Delegates shall not be paid for their time except as otherwise specified herein.

- Modify Section 7.7 as follows:

The Employer shall provide a bulletin board or designate other appropriate space at each office to which Workers have access and such bulletin board or designated space shall be of a reasonable size, consistent with any space constraints at an office. The Union agrees that the board or designated space will be used exclusively for posting notices of meetings and/or other information, which will not be derogatory to the Employer or any individual.

- Modify Section 7.9 as follows:

One (1) member per office, plus a total of two (2) At-Large workers, designated by the Union, shall be released with pay once each year in order to conduct education and political advocacy on issues relating to home care, provided a minimum of three (3) weeks advance notice is given. One (1) Worker per office, plus a total of two (2) At-Large workers among all workers covered by a collective bargaining agreement in Massachusetts, shall be released for a second advocacy day without pay upon three (3) weeks advance notice.

**5. Article 12 - Wages**

Section 1. Wage Increases.

- (A) Effective as of November 1, 2022, each Worker shall receive the wage rate corresponding to their completed years of service with Elara or a predecessor company as of the Effective Date from the table set forth below, or their current rate if higher:

Years of Elara Service	Base Wage
0	\$ 15.50
1	\$ 15.60

2	\$ 15.70
3	\$ 15.80
4	\$ 15.90
5	\$ 16.00
6	\$ 16.10
7	\$ 16.20
8	\$ 16.30
9	\$ 16.40
10	\$ 16.50
11	\$ 16.60
12	\$ 16.70
13	\$ 16.80
14	\$ 16.90
15	\$ 17.00
16	\$ 17.10
17	\$ 17.20
18	\$ 17.30
19	\$ 17.40
20	\$ 18.08

- (B) Workers will advance on the wage scale on April 1 of each succeeding year of the contract.
- (C) Commencing on November 1, 2022, Workers will receive a Pay to Stay differential of \$2.47 for every qualifying service hour worked, provided that this differential will terminate if the Pay to Stay reimbursement rate increase supporting the differential is terminated and it will be reduced proportionately if the Pay to Stay reimbursement rate increase is reduced. For purposes of this differential, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.
- (D) Within fourteen (14) days of ratification, all Workers will receive a lump sum payment equal to \$2.05 for each service hour worked from July 1, 2022 to December 31, 2022. For purposes of this payment, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.
- (E) On or before May 30, 2023, all Workers will receive a lump sum payment equal to the amount of the temporary rate increase paid under ARPA required to be passed through for each service hour worked from January 1, 2023 to March 31, 2023, and on or before August 30, 2023, all Workers will receive a lump sum payment equal to the amount of the temporary rate increase paid under ARPA required to be passed through for each service hour worked from April 1, 2023 to June 30, 2023. For

purposes of this payment, “qualifying service hours” are those providing homemaker, personal care, supportive homecare, or HHA services.

## Section 2. Placement on Wage Scale of Existing and Newly Hired Workers

Workers will be placed on the scale based upon their years of service with Elara or its predecessors as of April 1, 2023. If the Company elects, in the exercise of its discretion, to credit a new hire in a particular office with relevant prior experience, the Company will credit existing Workers in that office who have relevant experience equal to or greater than the experience credited to the new hire will be credited with their non-Elara experience and their step on the wage scale will be adjusted accordingly.

## Section 3. Regular Rate and HHA/SHCA Rate

The “regular hourly rate” or “regular rate,” as used herein, refers to the Worker’s regular hourly rate of pay for all PC and/or homemaker cases, but not to any secondary rates which certain Workers who are HHA or SHCA certified may receive on HHA/SHCA cases. The HHA/SHCA rate for HHA/SHCA cases shall be no less than fifty cents (\$.50) greater than the Worker’s regular hourly rate. Regular hourly rates shall be paid on all casework (unless an HHA or SHCA rate applies) and ESL, but shall not apply to travel, wait, training or in-service time, which shall continue to be paid at minimum wage.

## Section 4. Future State-Mandated Increases and Pass-Along

### (1) Cooperative Lobbying/Joint Committee

The parties acknowledge that the potential for future increases in wages and benefits for Workers depends upon increases to existing funding provided by the State, which the Company cannot unilaterally affect. Rather, the parties acknowledge that political action and lobbying the State-budget process are essential to improvement of Worker economic conditions in the industry. The parties therefore agree to form a Joint Committee to explore together how best to lobby to effectuate this joint goal, and to determine strategically where and when to lobby on a cooperative or concerted basis.

### (2) State Increases

- A. The wage increases reflected in this Agreement have been negotiated in anticipation that the Employer may receive additional funding and/or increased reimbursement from the State or any of the ASAPs or other payors to whom the Employer provides services. Accordingly, should any applicable governmental authority or payor award increases during the term of this Agreement which are mandated to apply to Workers’ wages, the Employer shall pass along all such increases to the full extent required by law; provided, however, that such pass-along increases shall be used to offset the increases provided in this Agreement and be applied to any future increases otherwise negotiated by the parties during the term of this Agreement.
- B. In addition, if any increase in funding is granted by the State on or after the ratification date that is not specifically directed or allocated either to Employer costs, or to Workers’ wages, the parties agree to bargain as to whether a portion of such funds may be designated for further increases to Workers’ wages and/or benefits beyond those set forth in this Agreement. The Company will notify the Union of

reimbursement rate increases within ten (10) business days of the Company's receipt of notice that it will receive such increase(s).

Section 5. Extra Visit Premium

Where the Company requests Workers to take extra otherwise unscheduled visit(s) prior to their first scheduled visit or following their last scheduled visit on a given day, Workers agreeing to perform such visit(s) will receive an extra \$.50 per hour for the extra visit(s), provided that any such extra visit(s) do not cause the Worker to exceed forty (40) hours in that workweek.

Section 6. Weekend Visit Premium

Workers performing visits on Saturday or Sunday will receive an extra \$1.50 per hour for such weekend visit, provided that any such weekend visit(s) do not cause the Worker to exceed forty (40) hours in that workweek.

Section 7. Massachusetts Paid Family & Medical Leave (PFML) Contributions

In accordance with Massachusetts G.L. c. 175M, § 6, the Employer will deduct from Workers' wages the portion of required PFML contributions permitted to be deducted under the law.

Section 8. Limited Reopener

Upon request by either party, this Agreement may be reopened on the first or second anniversary of April 1, 2023 ("Limited Reopener Dates") for the limited purpose of negotiating whether the wages provided in this Agreement shall be modified. The party seeking to reopen the contract for this limited purpose must give the other party written notice of its desire to reopen the contract at least sixty (60) days prior to the relevant Limited Reopener Date described above. In the event that a Limited Reopener is initiated by the timely service of written notice, unless the parties agree otherwise, the provisions of Article 27 – No Strike/No Lockout shall be suspended as of the relevant Limited Reopener Date.

**6. Article 14 – Enhanced Sick Leave (ESL)**

Section 14.1. ESL Generally.

- (1) All accrued sick leave shall be available for use as either paid sick time, in accordance with the terms of the Massachusetts Earned Sick Leave Law, or as paid personal time off, upon proper notice ("Enhanced Sick Leave" or "ESL").
- (2) Use of ESL as vacation time of three (3) days or greater will require thirty (30) days advance notice and will be subject to scheduling approval. Use of ESL as vacation time of two (2) days or one (1) day will require fourteen (14) days' advance notice, subject to scheduling approval, except in bona fide emergencies, in which case as much notice as possible is required.

Section 14.2. Accrual of ESL. ESL shall accrue as follows:

- (1) Workers shall accrue one (1) hour of ESL for every thirty (30) hours worked.

Section 14.3. Carry-Over of ESL

- (1) In accordance with Massachusetts law, unused ESL will carry over following each December 31 up to a maximum total carryover of forty (40) hours at year-end. Banked hours may not exceed forty (40) hours at year-end and any hours not used are lost.

#### Section 14.4. Use of ESL.

- (1) ESL sick time hours may be used in minimum increments of one (1) hour; however, if a substitute Worker is required, then the minimum increment will be the total number of hours for which a substitute was obtained and paid.
- (2) Working and travel hours lost due to illness are compensable in the event of a sick day; however, merely moving or adjusting a client schedule to other times within a week is not compensable sick time or ESL.
- (3) A minimum of seven (7) days advance notice is required to receive paid time for foreseeable instances of sick days. When advance notice is not possible, such as a bona fide emergency, Workers must provide as much notice as practicable in the circumstances (notification several hours prior to a shift, at a minimum, is necessary to advise the clients and secure a substitute).
- (4) The Employer reserves the right to request doctor's notes or similar certification for sick leave absences of three (3) days or more.
- (5) The Employer may deny ESL for non-sick time use for failure to give the requisite advance notice to the Coordinator, required in Section 14.1 (2) above, and may deny sick-time use where the Worker has failed to give the notice required in Section 14.4 (3) above; or in the event of patterned absenteeism.

#### Section 14.5. ESL Buy-Back

Each Employee may elect to receive pay in lieu at their base rate for some or all of their accrued ESL once each year. An Employee electing to receive pay in lieu must notify the Company of their election and the amount of ESL they want to sell back no later than November 1, and all Employees electing to sell back ESL will receive payment as soon as administratively possible, but no later than December 31.

#### Section 14.6. Administration in Accordance with Massachusetts Law

Except as expressly provided in this section, ESL shall be administered in all other respects in accordance with the Massachusetts Earned Sick Leave Law.

### **7. Article 15 – Premium-Pay Holidays**

- Add sentence to end of Article 15 as follows: “The base holiday rate for hours worked on a holiday will not include any differentials.”

### **8. Article 16 – Bereavement**

- Modify Section 16.1 as follows:

Upon the death of a member of the immediate family of any then-active post-probationary Worker (defined to include the Worker's: spouse; parent; parent of legal spouse; domestic partner (as recognized by law); sibling; child (adopted or birth); legal ward (with appropriate

documentation); step-child) shall receive three (3) working days off with pay, equal to the number of actual scheduled working time (up to eight (8)-hours per day). The Employer shall maintain a domestic partner affidavit form which applicable Workers may sign and file.

Employees needing additional time off will be allowed to use their accrued ESL and/or take an unpaid leave upon request with their supervisor's authorization, such authorization shall not be unreasonably denied.

**9. Article 22 – Grievance and Arbitration**

- Modify Section 22.2 to replace Susan Gentes with Anne Marie Martino (amartino@elara.com) as Grievance HR person.
- Modify Section 22.4 to replace Roberta Golick with Elizabeth Neumeier.

**10. Article 27 – No Strike/No Lockout**

- Modify Section 27.2 to read as follows: “During the term of this Agreement, the Employer shall not engage in any lockout of any kind. (A bona fide exercise by the Employer of any of its management rights set forth in Article 6 – Management Rights, such as closure or sale shall not be deemed a lockout.)”

**11. Article 30 – Duration of Agreement**

- Modify Section 30.1 to provide that the contract will be expire at 11:59 p.m. on May 31, 2026.

The parties recognize and agree that this Settlement Agreement shall be subject to the Company's internal contract approval process and subject to ratification by the members of the bargaining unit. Agreed, this \_\_\_ day of March, 2023.



**1199SEIU United Healthcare Workers East**

**Medical Resources Home Health Corp.  
d/b/a Elara Caring**

---

Patrick McCabe  
Project Coordinator

---

Lesley Nolan  
Regional Vice President, PCS Northeast

**1199SEIU United Healthcare Workers East  
Negotiating Committee**

---

---

---

---

---

---

---

**SUMMARY OF MASSACHUSETTS WAGE AGREEMENT**  
 (This is a summary only; not to be included in the contract)

Years of Elara Service	Base Wage	Including Pay to Stay Differential	Premium Extra Visits	Premium Weekend Visits
0	\$ 15.50	<b>\$ 17.97</b>	\$ 18.47	\$ 19.47
1	\$ 15.60	<b>\$ 18.07</b>	\$ 18.57	\$ 19.57
2	\$ 15.70	<b>\$ 18.17</b>	\$ 18.67	\$ 19.67
3	\$ 15.80	<b>\$ 18.27</b>	\$ 18.77	\$ 19.77
4	\$ 15.90	<b>\$ 18.37</b>	\$ 18.87	\$ 19.87
5	\$ 16.00	<b>\$ 18.47</b>	\$ 18.97	\$ 19.97
6	\$ 16.10	<b>\$ 18.57</b>	\$ 19.07	\$ 20.07
7	\$ 16.20	<b>\$ 18.67</b>	\$ 19.17	\$ 20.17
8	\$ 16.30	<b>\$ 18.77</b>	\$ 19.27	\$ 20.27
9	\$ 16.40	<b>\$ 18.87</b>	\$ 19.37	\$ 20.37
10	\$ 16.50	<b>\$ 18.97</b>	\$ 19.47	\$ 20.47
11	\$ 16.60	<b>\$ 19.07</b>	\$ 19.57	\$ 20.57
12	\$ 16.70	<b>\$ 19.17</b>	\$ 19.67	\$ 20.67
13	\$ 16.80	<b>\$ 19.27</b>	\$ 19.77	\$ 20.77
14	\$ 16.90	<b>\$ 19.37</b>	\$ 19.87	\$ 20.87
15	\$ 17.00	<b>\$ 19.47</b>	\$ 19.97	\$ 20.97
16	\$ 17.10	<b>\$ 19.57</b>	\$ 20.07	\$ 21.07
17	\$ 17.20	<b>\$ 19.67</b>	\$ 20.17	\$ 21.17
18	\$ 17.30	<b>\$ 19.77</b>	\$ 20.27	\$ 21.27
19	\$ 17.40	<b>\$ 19.87</b>	\$ 20.37	\$ 21.37
20	\$ 18.08	<b>\$ 20.55</b>	\$ 21.05	\$ 22.05

**BONUSES:**

1. If contract ratified by March 31, 2023, pay increases retroactive to November 1, 2022.
2. If contract ratified by March 31, 2023, Pay to Stay differential of \$2.47 for every service hour worked between November 1, 2022 and March 31, 2023.
3. ARPA bonus of \$2.05 per hour for every service hour worked between July 1, 2022 and December 31, 2022, payable within fourteen (14) days of ratification.
4. ARPA bonus to be paid on or before May 30, 2023 for service hours worked between January 1 and March 30, 2023.

5. ARPA bonus to be paid on or before August 30, 2023 for service hours worked between April 1 and June 30, 2023.

**MEDICAL RESOURCES HOME HEALTH CORP.  
REGISTRADA COMO ELARA CARING**

**E**

**1199SEIU UNITED HEALTHCARE WORKERS EAST**

**ACORDO DE COMPENSAÇÃO**

Concluídas as negociações referentes um acordo inicial de negociação coletiva (doravante denominado o “Acordo”), as partes concordam com o seguinte.

As partes também concordam que a data efetiva de 1º de novembro de 2022 para os aumentos salariais e o diferencial Pay to Stay descritos abaixo está condicionada à ratificação bem-sucedida do Contrato até 31 de março de 2023. Caso o Contrato não seja ratificado até essa data, estas melhorias econômicas não serão efetivas até a data de ratificação. A Empresa concordou que, caso questões logísticas (por exemplo, conclusão da tradução do Acordo de Liquidação, agendamento de reuniões de associação, contagem de votos etc.) atrasem a conclusão do processo de ratificação, ela estenderá o prazo de 31 de março de 2023, desde que o Union faz esforços diligentes para concluir o processo o mais rápido possível após 31 de março de 2023. Uma votação de ratificação falhada não estenderá o prazo.

Os seguintes artigos do acordo, que se aplicam aos funcionários do grupo de negociação em escritórios fora do escritório da empresa em Boston, serão idênticos aos artigos correspondentes do contrato de Boston, com as modificações acordadas neste Acordo de compensação:

- Artigo 2 – Preocupação com o cuidado do paciente/comitê de gestão do trabalho
- Artigo 3 – Não discriminação, respeito, dignidade, sem assédio sexual
- Artigo 4 – Segurança sindical
- Artigo 5 – Desconto em folha
- Artigo 6 – Direitos da administração
- Artigo 7 – Atividade sindical
- Artigo 8 – Período de experiência
- Artigo 9 – Tempo de serviço
- Artigo 10 – Atribuições por tempo de serviço
- Artigo 11 – Demissão temporária e recontração
- Artigo 13 – Adicional de viagem
- Artigo 15 – Feriados com pagamento adicional
- Artigo 16 – Afastamento por falecimento
- Artigo 17 – Dever de júri
- Artigo 18 – Faltas sem remuneração
- Artigo 19 – Saúde e bem-estar
- Artigo 20 – Plano 401(k)
- Artigo 21 – Disciplina progressiva e outras formas de disciplina
- Artigo 22 – Luto e arbitragem
- Artigo 23 – Direitos e responsabilidades mútuos
- Artigo 24 – Segurança e saúde

- Artigo 25 – Orientação/Treinamento
- Artigo 26 – Fundo de treinamento e aprimoramento
- Artigo 27 – Sem greve/sem restrição
- Artigo 28 – Fusão/Dissolução/Venda
- Artigo 29 – Efeito da legislação-separabilidade-inclusividade
- Artigo 30 – Duração do acordo
- Item A – Formulário de autorização de dedução de taxas sindicais
- Item B – Formulário de autorização de dedução de fundo PAC
- Item C – Modelo de remessa

Além dos Artigos mencionados acima, o Acordo incluirá as disposições estabelecidas neste Acordo de compensação.

### **1. Artigo 1 – Reconhecimento**

- Adicionar Seção 1.1 (“Reconhecimento”) da seguinte forma:

A Medical Resources Home Health Corp. (o “Empregador”, “Empresa” ou “Gestão”) reconhece o 1199 SEIU United Healthcare Workers East como único e exclusivo agente negociador, para fins de negociação de salários, horas, benefícios e condições de emprego, para todos os cuidadores de saúde domiciliares em tempo integral e parcial regular, incluindo diaristas, cuidadores de assistência pessoal e cuidadores de apoio domiciliar, empregados pelo Empregador em seus escritórios em Massachusetts, fora de Boston, MA. A exclusão se aplica a todos os demais funcionários, incluindo aqueles de cargos gerenciais, guardas e supervisores, conforme definido na Lei Nacional de Relações Trabalhistas. Este acordo abrange os funcionários em regime de tempo parcial e aqueles contratados por diárias, que trabalham uma média de quatro horas ou mais por semana.

### **2. Artigo 2 – Preocupação com o cuidado do paciente/comitê de gestão do trabalho**

- Modificar a Seção 2.2 para acrescentar até quatro (4) representantes não sindicais e dois (2) representantes de funcionários por escritório, como segue:

Será mantido um Comitê de gestão de trabalho coletivo com o objetivo de avaliar, discutir e melhorar as práticas profissionais relacionadas ao melhor atendimento ao paciente/cliente. Normalmente será composto de até quatro (4) representantes não sindicais, dois (2) prepostos por escritório e dois (2) a quatro (4) representantes da administração, a menos que outros sejam convidados de comum acordo. Os prepostos serão pagos pelo tempo na reunião.

### **3. Artigo 3 – Não discriminação, respeito, dignidade, sem assédio sexual**

- Acrescentar os seguintes termos à Seção 3.2:

“As Partes concordam que os clientes e a equipe merecem uma força de trabalho diversificada onde todos sejam tratados com respeito, dignidade e equidade. Todo funcionário tem direito a um ambiente de trabalho justo e compassivo onde todos sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de gênero, raça, idade, deficiência ou qualquer outra característica pessoal.

As Partes reconhecem que o racismo estrutural, os vieses inerentes e outras formas de discriminação e desigualdade existem em todos os níveis da nossa sociedade. É um objetivo comum entre as partes identificar e discutir possíveis maneiras para que as partes possam reagir ao impacto que essas desigualdades estruturais venham a ter no local de trabalho e na prestação dos serviços da Empresa aos clientes. O Comitê de gestão trabalhista da Empresa será capacitado para promover debates sobre liderança, conscientização sobre desigualdades raciais e justiça racial no local de trabalho”.

#### **4. Artigo 7 – Atividade sindical**

- Modificar a Seção 7.1 para disponibilizar até dois (2) prepostos para cada escritório, como segue:

O Empregador reconhece o direito e a autonomia do Sindicato para indicar e/ou designar até dois (2) funcionários por escritório como Prepostos (ou substitutos). O Sindicato concorda em fornecer ao Empregador uma lista escrita dos Prepostos assim designados e informá-lo sobre qualquer mudança que possa ser feita na lista periodicamente. Entende-se também que o Empregador deva esperar desses funcionários nada além do que se espera de qualquer outro funcionário no desempenho das suas funções. Não haverá Prepostos que não sejam funcionários. Os prepostos não deverão ser remunerados pelo seu tempo, exceto se especificado de outra forma neste documento.

- Modificar Seção 7.7 da seguinte forma:

O Empregador deverá disponibilizar um quadro de anúncios ou designar outro espaço apropriado em cada escritório ao qual os funcionários têm acesso, e esse quadro ou espaço designado deverá ter um tamanho razoável e estar em conformidade com quaisquer restrições de espaço em um escritório. O Sindicato concorda que o quadro ou espaço designado será usado exclusivamente para postar avisos sobre reuniões e/ou outras informações, que não serão depreciativas para o Empregador ou qualquer indivíduo.

- Modificar Seção 7.9 da seguinte forma:

Um (1) membro por escritório, mais um total de dois (2) funcionários do quadro geral, designados pelo Sindicato, deverão ser remunerados uma vez por ano a fim de realizar atividades de formação e defesa política em questões relacionadas ao atendimento domiciliar, desde que seja dado um aviso prévio mínimo de três (3) semanas. Um (1) funcionário, além de um total de dois(2) funcionários do quadro geral dentre todos os funcionários cobertos por um acordo de negociação coletiva em Massachusetts, deverão ser liberados para um segundo dia de defesa sem pagamento mediante aviso prévio de três (3) semanas.

#### **5. Artigo 12 - Salários**

##### **Seção 1. Aumentos salariais.**

- (A) Entrará em vigor 1º de novembro de 2022, cada funcionário receberá a taxa salarial correspondente aos anos de serviço completados com a Elara ou uma empresa predecessora na data de vigência, conforme indicado na tabela abaixo, ou sua taxa atual, se for mais alta:

Anos de serviço na Elara	Salário base
0	US\$ 15,50
1	US\$ 15,60
2	US\$ 15,70
3	US\$ 15,80
4	US\$ 15,90
5	US\$ 16,00
6	US\$ 16,10
7	US\$ 16,20
8	US\$ 16,30
9	US\$ 16,40
10	US\$ 16,50
11	US\$ 16,60
12	US\$ 16,70
13	US\$ 16,80
14	US\$ 16,90
15	US\$ 17,00
16	US\$ 17,10
17	US\$ 17,20
18	US\$ 17,30
19	US\$ 17,40
20	US\$ 18,08

- (B) Os funcionários avançarão na escala salarial em 1º de abril de cada ano sucessivo do contrato.
- (C) A partir 1º de novembro de 2022, os trabalhadores receberão um Adicional de remuneração por permanência de US\$ 2,47 para cada hora de serviço qualificada trabalhada. Esse adicional será interrompido caso a taxa de reembolso do pagamento pela permanência que justifica o adicional seja encerrada. Se houver redução na taxa de reembolso do pagamento pela permanência, o adicional também será reduzido proporcionalmente. Para efeitos deste adicional, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).
- (D) Em até quatorze (14) dias após a ratificação, todos os funcionários receberão um pagamento único igual a US\$ 2,05 para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de julho de 2022 e 31 de dezembro de 2022. Para efeitos deste pagamento, “horas de

serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).

- (E) Em 30 de maio de 2023, ou antes, todos os funcionários receberão um pagamento único igual ao valor do aumento temporário pago de acordo com a ARPA (Receita média por conta) exigida para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de março de 2023. Em 30 de agosto de 2023, ou antes, todos os trabalhadores receberão um pagamento único igual ao valor do aumento temporário pago de acordo com a ARPA exigida para cada hora de serviço trabalhada de 1 de abril de 2023 a 30 de junho de 2023. Para efeitos deste pagamento, “horas de serviço qualificadas” referem-se às horas dedicadas à prestação de serviços de cuidador domiciliar, cuidados pessoais, assistência domiciliar de apoio ou de HHA (Serviços de atenção domiciliar).

### Seção 2. Enquadramento na escala salarial de funcionários já existentes e recém-contratados

Os funcionários serão enquadrados na escala salarial com base em seus anos de serviço na Elara ou suas empresas predecessoras em 1º de abril de 2023. Caso a empresa decida, por seu critério, conceder crédito a um novo contratado com experiência prévia relevante em um escritório específico, os funcionários existentes nesse escritório que possuem experiência relevante igual ou superior àquela creditada ao novo contratado receberão o crédito de sua experiência prévia fora da Elara, e seu nível na escala salarial será ajustado de acordo.

### Seção 3. Taxa regular e taxa HHA/SHCA

A "taxa horária regular" ou "taxa regular", como usada neste documento, refere-se à taxa horária regular de pagamento do funcionário para todos os casos de cuidados pessoais e/ou serviços domésticos, mas não inclui quaisquer taxas adicionais que os profissionais HHA ou SHCA possam receber em casos específicos de HHA/SHCA. O valor da taxa HHA/SHCA para casos HHA/SHCA deve ser pelo menos cinquenta centavos (US\$ 0,50) superior à taxa horária regular do funcionário. Todos os trabalhos serão pagos com base nas taxas horárias regulares, a menos que se aplique uma taxa HHA ou SHCA, e também no caso de ESL. No entanto, essas taxas não serão aplicadas a tempo de viagem, espera, treinamento ou serviço interno, os quais serão remunerados com o salário mínimo.

### Seção 4. Aumentos futuros mandatados pelo estado e repasse

#### (1) Comitê conjunto/Comissão mista

As partes reconhecem que o potencial para futuros aumentos salariais e benefícios para os funcionários depende de aumentos no financiamento existente fornecido pelo Estado, algo que a empresa não tem controle unilateral. Ao invés disso, as partes reconhecem que ações políticas e lobby no processo orçamentário do Estado são essenciais para a melhoria das condições econômicas dos funcionários no setor. As partes, portanto, concordam em formar uma Comissão mista para explorar juntas a melhor forma de fazer lobby para efetivar esse objetivo comum e determinar estrategicamente onde e quando fazer lobby em uma base cooperativa ou coordenada.



(2) Aumentos do Estado

- A. Os aumentos salariais refletidos neste Acordo foram negociados na expectativa de que o Empregador possa receber financiamento adicional e/ou aumento na restituição do Estado ou de qualquer uma das ASAPs (Aplicações padrão automatizadas para pagamentos) ou outros contribuintes para os quais o Empregador presta serviços. Assim sendo, caso qualquer autoridade governamental ou pagador aplicável conceda aumentos durante a vigência deste Acordo que sejam mandatados para aplicar aos salários dos funcionários, o Empregador deverá repassar todos esses aumentos na extensão total exigida por lei; desde que, entretanto, tais aumentos repassados sejam usados para compensar os aumentos previstos neste Acordo e sejam aplicados a quaisquer aumentos futuros negociados de outra forma pelas partes durante a vigência deste Acordo.
- B. Além disso, se qualquer aumento no financiamento que não seja especificamente direcionado ou alocado nos custos do Empregador ou nos salários dos funcionários for concedido pelo Estado na data de ratificação, ou posteriormente, as partes concordam em negociar se uma parte de tais fundos puder ser designada para aumentos adicionais nos salários e/ou benefícios dos funcionários além daqueles estabelecidos neste Acordo. A Empresa notificará o Sindicato sobre aumentos na taxa de restituição em até dez (10) dias úteis após o recebimento da notificação da Empresa de que receberá tal(is) aumento(s).

Seção 5. Bônus adicional por visita

Quando a Empresa solicita aos Funcionários que façam visitas extras não programadas antes de sua primeira visita programada ou após sua última visita programada em um determinado dia, os Funcionários que concordarem em fazer tais visitas receberão um adicional de US\$ 0,50 por hora pela(s) visita(s) extras, desde que qualquer visita extra não faça com que o Funcionário ultrapasse quarenta (40) horas naquela semana de trabalho.

Seção 6. Bônus por visita de fim de semana

Os Funcionários que fizerem visitas aos sábados ou domingos receberão um adicional de US\$ 1,50 por hora pela visita no fim de semana, desde que qualquer visita de fim de semana não faça com que o Funcionário ultrapasse quarenta (40) horas naquela semana de trabalho.

Seção 7. Contribuições de licenças médica e familiar remunerada (PFML) de Massachusetts

Em conformidade com a lei G.L. c. 175M, § 6 de Massachusetts, o Empregador deduzirá do salário dos trabalhadores a parte das contribuições da PFML exigidas permitidas pela lei.

Seção 8. Reabertura limitada

A pedido de qualquer uma das partes, este Acordo poderá ser reaberto em 1º de abril ("Datas limitadas de reabertura") com o propósito limitado de negociar se os salários previstos neste Acordo deverão ser modificados. A parte que procura reabrir o contrato para este propósito limitado deve notificar a outra parte por escrito de seu desejo de reabrir o contrato pelo menos sessenta (60) dias antes da Data limitada de reabertura relevante descrita anteriormente. Caso uma Reabertura limitada seja acionada por notificação judicial por escrito entregue em tempo

hábil, a menos que as partes concordem em contrário, as disposições do Artigo 27 - Sem greve/sem restrição serão suspensas a partir da Data limitada de reabertura relevante.

#### **6. Artigo 14 – Licença médica aprimorada (ESL)**

- Manter as atuais taxas de acumulação e transferência de licença médica, mas eliminar o limite de acumulação de licença médica aprimorada (ESL) e permitir que a ESL seja usada como tempo remunerado de afastamento médico ou como tempo remunerado de folga pessoal, mediante aviso prévio adequado. Exceto conforme expressamente previsto nesta seção, a licença médica aprimorada (ESL) será administrada, em todos os outros aspectos, de acordo com a Lei de Licença Médica Remunerada de Massachusetts.
- O uso da licença médica aprimorada (ESL) como tempo de férias de três (3) dias ou mais exigirá um aviso prévio de trinta (30) dias e estará sujeito à aprovação de agendamento. O uso da licença médica aprimorada (ESL) como tempo de férias de dois (2) dias ou um (1) dia exigirá um aviso prévio de quatorze (14) dias, sujeito à aprovação de agendamento, exceto em emergências legítimas, nas quais o máximo de aviso possível será exigido.
- A partir de 2023, cada funcionário poderá optar por receber pagamento em vez de licença médica aprimorada (ESL) acumulada, com base na sua taxa básica, para alguns ou todos os dias de licença, uma vez por ano. O funcionário que optar por receber pagamento em vez de licença médica aprimorada deverá notificar a empresa da sua decisão e a quantidade de ESL que deseja vender até o dia 1º de novembro. Todos os funcionários que optarem por vender a ESL receberão o pagamento assim que for administrativamente possível, mas no máximo até 31 de dezembro.

#### **7. Artigo 15 – Feriados com pagamento adicional**

- Acrescentar frase ao final do Artigo 15 da seguinte forma: “A taxa básica de férias por horas trabalhadas em um feriado não incluirá nenhum adicional”.

#### **8. Artigo 16 – Falecimento**

- Modificar Seção 16.1 da seguinte forma:

Em caso de falecimento de um membro da família direta de um funcionário em atividade e que já tenha cumprido o período de experiência (incluindo cônjuge, pais, pais do cônjuge, parceiro doméstico reconhecido por lei, irmãos, filhos adotivos ou biológicos, tutelados legais com documentação apropriada e enteados), será concedido ao funcionário um período de três (3) dias úteis de folga remunerada, correspondente às horas de trabalho previstas em sua agenda, sendo que cada dia de folga terá duração de até oito (8) horas. O Empregador deverá disponibilizar um formulário de declaração de parceiro doméstico para que os trabalhadores elegíveis possam assinar e entregar.

Funcionários que precisem de tempo adicional de folga poderão utilizar seus dias acumulados de ESL (licença média aprimorada) e/ou solicitar uma licença não remunerada com autorização do supervisor, a qual não será negada sem razão plausível.

#### **9. Artigo 22 – Luto e arbitragem**

- Modificar a Seção 22.2 para substituir Susan Gentes por Anne Marie Martino (amartino@elara.com) como encarregada do RH para questões de luto.
- Modificar a Seção 22.4 para substituir Roberta Golick por Elizabeth Neumeier.

**10. Artigo 27 – Sem greve/sem restrição**

11. Modificar a Seção 27.2 para se referir ao “Artigo 6 - Direitos de Administração” em vez do “Artigo 27 - Sem greve/sem bloqueio”.

**12. Artigo 30 – Duração do acordo**

- Modificar a seção 30.1 para estabelecer que o contrato expirará às 23h 59min do dia 31 de maio de 2026. As partes reconhecem e concordam que este Acordo de compensação estará sujeito ao processo interno de aprovação do contrato da Empresa e será submetido à ratificação pelos membros da unidade de negociação.

Assinado e acordado em \_\_\_\_ de março de 2023.

**1199SEIU United Healthcare Workers East**

**Medical Resources Home Health Corp.,  
registrada como Elara Caring**

---

Patrick McCabe  
Coordenador de projetos

---

Lesley Nolan  
Vice-presidente regional, PCS Northeast

**1199SEIU United Healthcare Workers East  
Comitê de negociação**

---

---

---

---

---

---

---

### RESUMO DO ACORDO SALARIAL DE MASSACHUSETTS

Anos de serviço na Elara	Salário base	Inclusão de adicional de remuneração por permanência	Bônus adicional pelas visitas	Bônus pelas visitas de fim de semana
0	US\$ 15,50	<b>US\$ 17,97</b>	US\$ 18,47	US\$ 19,47
1	US\$ 15,60	<b>US\$ 18,07</b>	US\$ 18,57	US\$ 19,57
2	US\$ 15,70	<b>US\$ 18,17</b>	US\$ 18,67	US\$ 19,67
3	US\$ 15,80	<b>US\$ 18,27</b>	US\$ 18,77	US\$ 19,77
4	US\$ 15,90	<b>US\$ 18,37</b>	US\$ 18,87	US\$ 19,87
5	US\$ 16,00	<b>US\$ 18,47</b>	US\$ 18,97	US\$ 19,97
6	US\$ 16,10	<b>US\$ 18,57</b>	US\$ 19,07	US\$ 20,07
7	US\$ 16,20	<b>US\$ 18,67</b>	US\$ 19,17	US\$ 20,17
8	US\$ 16,30	<b>US\$ 18,77</b>	US\$ 19,27	US\$ 20,27
9	US\$ 16,40	<b>US\$ 18,87</b>	US\$ 19,37	US\$ 20,37
10	US\$ 16,50	<b>US\$ 18,97</b>	US\$ 19,47	US\$ 20,47
11	US\$ 16,60	<b>US\$ 19,07</b>	US\$ 19,57	US\$ 20,57
12	US\$ 16,70	<b>US\$ 19,17</b>	US\$ 19,67	US\$ 20,67
13	US\$ 16,80	<b>US\$ 19,27</b>	US\$ 19,77	US\$ 20,77
14	US\$ 16,90	<b>US\$ 19,37</b>	US\$ 19,87	US\$ 20,87
15	US\$ 17,00	<b>US\$ 19,47</b>	US\$ 19,97	US\$ 20,97
16	US\$ 17,10	<b>US\$ 19,57</b>	US\$ 20,07	US\$ 21,07
17	US\$ 17,20	<b>US\$ 19,67</b>	US\$ 20,17	US\$ 21,17
18	US\$ 17,30	<b>US\$ 19,77</b>	US\$ 20,27	US\$ 21,27
19	US\$ 17,40	<b>US\$ 19,87</b>	US\$ 20,37	US\$ 21,37
20	US\$ 18,08	<b>US\$ 20,55</b>	US\$ 21,05	US\$ 22,05

#### **BÔNUS:**

1. Se o contrato for ratificado até 31 de março de 2023, os aumentos salariais serão retroativos a partir de 1º de novembro de 2022.
2. **Adicional de remuneração por permanência de US\$ 2,47 para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de novembro de 2022 e 31 de março de 2023.**
3. Bônus ARPA de US\$ 2,05 por hora para cada hora de serviço trabalhada entre 1º de julho de 2022 e 31 de dezembro de 2022, pagável em até quatorze (14) dias após a ratificação.
4. Bônus ARPA a ser pago em 30 de maio de 2023, ou antes, pelas horas de serviço trabalhadas entre 1º de janeiro e 30 de março de 2023.

5. Bônus ARPA a ser pago em 30 de agosto de 2023, ou antes, pelas horas de serviço trabalhadas entre 1º de abril e 30 de junho de 2023.