

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002739/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/12/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR075097/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.021482/2015-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/12/2015

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 95.179.792/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO SOARES FERRER;

E

SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS, CNPJ n. 92.962.745/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARLINDO NELSON RITTER e por seu Procurador, Sr(a). FERNANDA PALOMBINI MORALLES ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2015 a 31 de março de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas, e empregados em hospitais e casas de saúde**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré do Sul/RS, Alto Feliz/RS, Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Arambaré/RS, Barão/RS, Bom Princípio/RS, Brochier/RS, Cacequi/RS, Cachoeirinha/RS, Camaquã/RS, Canoas/RS, Capão da Canoa/RS, Cidreira/RS, Cotiporã/RS, Dom Feliciano/RS, Eldorado do Sul/RS, Fontoura Xavier/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Igrejinha/RS, Lavras do Sul/RS, Osório/RS, Palmares do Sul/RS, Pinheiro Machado/RS, Portão/RS, Porto Alegre/RS, Riozinho/RS, Rolante/RS, Saldanha Marinho/RS, Salvador do Sul/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santo Antônio das Missões/RS, São João do Polêsine/RS, São Leopoldo/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Nicolau/RS, São Sebastião do Caí/RS, São Vicente do Sul/RS, Sapucaia do Sul/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS e Viamão/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os empregados representados pelo Sindicato profissional terão seus salários reajustados em **8,42%** (oito vírgula quarenta e dois por cento), admitida a compensação de aumentos espontâneos concedidos entre 01/04/2014 a 31/03/2015, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento, em **03 parcelas** nos seguintes moldes:

- a) **5%** (cinco por cento) a ser pago na data base da categoria, **abril de 2015**, a incidir sobre o salário resultante do reajuste concedido na data-base anterior;
- b) **1,71%** (um vírgula setenta e um por cento) a ser pago na folha de pagamento de **outubro de 2015**, sem retroatividade e cumulatividade;
- c) **1,71%** (um vírgula setenta e um por cento) a ser pago na folha de pagamento de **dezembro de 2015**, sem retroatividade e cumulatividade, integralizando assim o percentual de 8,42% constante no *caput* desta cláusula.

§1º. Na hipótese de empregado admitido após a data-base ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento após a data-base, o reajustamento será calculado de forma proporcional, em relação à data de admissão e com preservação da hierarquia salarial.

§2º. Os hospitais que, eventualmente, não tenham pago os 5% retroativo à ABR/15, poderão fazê-lo em duas vezes, nas folhas de novembro/15 e de dezembro/15.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DO PAGAMENTO DO PISO REGIONAL**

A partir de 1º de abril de 2014, nenhum trabalhador da categoria profissional receberá menos que o Piso Mínimo Regional.

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso em favor dos trabalhadores prejudicados.

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

A partir 1º de abril de 2014, os empregadores realizarão a equiparação da remuneração entre os auxiliares de enfermagem e os técnicos de enfermagem.

### **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

Ao exercente da função de caixa, de modo não eventual, é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do seu salário base.

Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos aos empregados como remuneração de quebra-de-caixa.

### **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÃO**

O empregado, antes de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de 30 (trinta) dias, ficando inalterado seu salário neste período, e, por sua vez, o empregador comunicará o empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério do empregado aceitar ou não tal situação.

Em caso de ausência de comunicação por parte do empregador, o empregado será efetivado no cargo para o qual estava sendo testado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Os empregadores pagarão 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal ao empregado, juntamente com o pagamento das férias, quando gozadas a partir de julho, independentemente de requerimento e desde que não exista manifestação contrária do empregado.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, quando o pagamento da Gratificação natalina não for efetuado dentro do prazo previsto em Lei.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GOZO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - GRATIFICAÇÃO NATALINA

A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras, nelas incluídas a hora reduzida noturna e de 100% (cem por cento) para as subseqüentes, sempre incidindo sobre o valor da hora normal contratada.

As horas extras, prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento, deverão ser pagas no mês de competência em que foram prestadas, calculadas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

As horas extras prestadas, após a data do encerramento da folha de pagamento, deverão ser pagas no mês subseqüente, calculadas com base no salário vigente no mês do pagamento.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - QUINQUÊNIO

**CAPITAL:** A cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ininterruptamente na empresa perceberá o empregado um adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base.

**INTERIOR:** A cada 5 (cinco) anos de serviços prestados ininterruptamente na empresa perceberá o empregado um adicional mensal, correspondente a 5% (cinco por cento) do seu salário base, de forma gradativa e não cumulativa nos seguintes moldes:

- a) a partir do mês de setembro de 2014 – 3% (três por cento);
- b) a partir de abril de 2015 – 4% (quatro por cento);
- c) a partir de abril de 2016 – 5% (cinco por cento).

Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para os hospitais da Capital e de 40% (quarenta por cento) para os hospitais do interior do RS, a incidir sobre o valor da hora normal contratada, no horário compreendido entre as 22h00 até o final da jornada laborada, a partir do mês da assinatura da presente convenção.

Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Será garantido ao trabalhador o número total de passagens necessárias para o deslocamento da residência ao local de trabalho, conforme o total necessário devidamente comprovado pelo empregado e desde que na solicitação o empregado informe o seu endereço correto, conforme a legislação vigente.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, ou ao parente que apresentar as notas fiscais relativas ao funeral, auxílio-funeral em quantia equivalente a 2 (duas) remunerações do empregado, limitado ao teto da Previdência.

Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto na presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

§1º. Em caso de inexistência de local apropriado, ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso creche no valor de **R\$ 130,10** (cento e trinta reais com dez centavos) observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296, de 03/10/1986, **até a idade máxima de 01 (um) ano**.

§2º. Não haverá distinção para a aquisição ao direito acima mencionado, no que se refere aos pais biológicos, adotantes ou famílias homoafetivas, legalmente constituídas e a quem tem guarda, mesmo que provisória, ou pátrio poder.

§3º. Nas instituições onde trabalham o casal de empregados, o benefício previsto nesta cláusula será concedido somente a um deles, desde que os filhos sejam comuns.

§4º. Ficam preservados os critérios mais benéficos pré-existentes.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA

Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual, discriminando-se o respectivo enquadramento como previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO**

As homologações dos recibos de quitação relativos às rescisões de contratos de empregados que tenham 06 (seis) meses ou mais de vínculo na empresa só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional ou pela SRT/MTE.

Na hipótese de ausência do empregado, o sindicato profissional dará comprovação da presença do empregador para pagar as parcelas rescisórias, quando o empregador demonstrar que o empregado tinha ciência da data, do horário e do local do ato homologatório.

O sindicato profissional dispensa o empregador de apresentar cheque visado, autorizando-o a adotar o pagamento das rescisões através de prévio depósito em conta corrente, mediante comprovação, ou a utilizarem cheque simples, mantendo-se, no entanto, todas as demais exigências legais quanto à homologação de rescisões contratuais, inclusive no que tange ao prazo e multa para realização do ato homologatório. O cheque deverá ser nominal ao empregado, sendo vedada a utilização de cheque cruzado.

A rescisão contratual paga através de cheque que, comprovadamente, seja sem fundos, será anulada e deverá ser refeita com o acréscimo de multa, na forma da lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE TRABALHO**

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo do aviso prévio, sempre que o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

O empregado despedido poderá, no curso do aviso prévio, optar pela redução de 02 (duas) horas no horário de início ou término do expediente ou, ainda, de redução de 7 (sete) dias corridos.

A dispensa do empregado de cumprir o aviso prévio deverá ser feita por escrito no próprio termo do aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Fica assegurado aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, uma indenização de 30(trinta) dias do salário base, além do aviso prévio, desde que contem com 05 (cinco) ou mais anos de atividade na mesma empresa.

Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos ao empregado.

Aos portadores de deficiência física, independente da idade, assegura-se a mesma indenização, desde que contem com, no mínimo, 01 (um) ano de atividade na empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES CONTRATUAIS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Ficam proibidas alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo do exercente de cargo de confiança, sob pena de ruptura imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo restante do aviso prévio.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou licença saúde, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APROVEITAMENTO INTERNO**

Os empregadores, para efeito de preenchimento de vagas, darão preferência aos seus empregados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.

No caso de haver alteração de função o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS, desde que o empregado apresente a referida carteira ao empregador.

O empregador não poderá reter a CTPS de seus empregados, em hipótese alguma, por mais de 48 (quarenta e oito) horas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO, COMPROVANTES PAGAMENTO E RESCISÃO CONTRATUAL**

É obrigatória a entrega da cópia do contrato de trabalho, quando escrito, assinado e preenchido, ao empregado admitido.

Os empregadores serão obrigados a fornecerem a seus empregados cópias dos acordos, quando realizados por escrito, dos recibos de quitação nas rescisões e dos comprovantes de salários, com discriminação das verbas pagas, inclusive o número de horas normais e extras trabalhadas, adicionais de insalubridade, noturnos e por tempo de serviço, bem como dos descontos concedidos e contribuições para o FGTS.

Deverá ser dado sigilo às informações constantes dos comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso durante o período de concessão de benefício previdenciário ao empregado, completando-se após a respectiva alta concedida pelo INSS.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTÍMULO AO APERFEIÇOAMENTO DOS TRABALHADORES**

Os empregadores que disponibilizarem estágio profissional curricular em suas dependências a estudantes oriundos de instituições de ensino universitário, estimularão a assinatura de convênios ou contratos de parcerias com essas escolas, objetivando oferecer aos trabalhadores a oportunidade de aperfeiçoamento em cursos de especialização,

pós-graduação, mestrado ou doutorado, mediante a concessão de bolsas ou descontos nas matrículas e mensalidades.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOIO À CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO - PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS**

Quando o empregado comparecer a eventos científicos ou outras atividades de capacitação, ou, ainda, quando estiver regularmente matriculado em curso de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), relacionadas a sua profissão e atividade na empresa, com anuência prévia da empresa, mediante comprovação através de certificado de participação ou matrícula, receberá abono do ponto e pagamento de remuneração integral, como se estivesse trabalhando, sendo necessária a comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

A possibilidade de afastamento nestas hipóteses, porém, fica limitada a 2 (dois) dias por ano e a 25% (vinte e cinco por cento) do número de profissionais em atividade no setor, de modo a não comprometer seu funcionamento.

No caso da liberação ocorrer por interesse da empresa, os dias não trabalhados serão integralmente pagos pelo empregador.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETORNO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Deverão permanecer inalteradas as condições de trabalho após o retorno do empregado afastado em benefício previdenciário, salvo se houver recomendação médica em sentido contrário ou extinção do setor. Esta garantia abrange também a empregada gestante após o retorno ao trabalho.

### **ASSÉDIO MORAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

O Sindicato patronal e/ou o profissional desenvolverá, no mínimo, em 01 (uma) oportunidade ao ano, ciclos de palestras ou seminários, objetivando orientar e esclarecer os empregadores, suas lideranças e gestores sobre a questão do assédio moral no trabalho, quais doenças ele pode desencadear e quais as responsabilidades das empresas e seus prepostos.

### **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO DAS EMPRESAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES**

O empregador possibilitará a participação dos trabalhadores na avaliação e no diagnóstico das condições gerais de trabalho, nas propostas de melhorias, no planejamento e na implementação de métodos, instrumentos, procedimentos e modificações nos postos de trabalho, quando constatadas alterações.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados que lhes faltarem 18 (dezoito) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e que venham a ser despedidos sem justa causa, desde que comprovem, por escrito, durante o aviso prévio, tal período faltante, e que contem com, no mínimo, mais de cinco anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, fica assegurada a estabilidade provisória até o cômputo do período necessário para adquirir direito à aposentadoria.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LOCAL PARA DESCANÇO**

Os empregadores deverão manter local adequado para descanso dos seus empregados nos intervalos de plantões noturnos.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, aquela inferior ou igual a quinze dias, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VEDAÇÃO DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA**

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego, ou na sua manutenção, independentemente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião, e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão de trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias, desde que não exista outra alternativa melhor de alimentação.

Entende-se por "plantonista" aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram jornada diurna.

Independentemente do número de empregados, o empregador deverá manter local próprio para refeição, localizado fora da área do posto de trabalho, limpo, arejado, com piso lavável e com boa iluminação, que disponha de mesas e assentos suficientes, com lavatórios instalados no próprio local ou nas proximidades (providos de papel toalha, sabonete líquido e lixeira com tampa e acionamento por pedal), com fornecimento de água potável, devendo possuir equipamento apropriado e seguro para aquecimento de refeições.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a eleição de 01 (um) delegado sindical titular e 01 (um) suplente, por hospital com mais de 10 (dez) empregados, para um mandato de 03 (três) anos, ambos com estabilidade desde o início da delegação até 90 (noventa) dias após o término do mandato.

O suplente atuará quando do impedimento ou afastamento comprovado do titular, devendo o empregador ser comunicado previamente.

O delegado sindical será eleito em Assembleia Geral dos empregados da empresa a que faz parte, ou pelo processo de votação através de urnas, promovido pelo sindicato dos trabalhadores.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

O empregador poderá adotar regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito.



Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Regime de 12 x 36** – Na jornada de trabalho poderão os empregadores ajustar o regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que por ventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.

Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender a adoção do regime de compensação horária.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÕES DE JORNADAS DE TRABALHO**

Em vista dos interesses demonstrados pelos trabalhadores em acumular horas de trabalho para compensação em folgas nos finais de semana ou em prolongamento de feriados, sem que se considere qualquer vinculação ao chamado “banco de horas”, os Sindicatos convenientes pactuam que as horas trabalhadas que excederem aos limites das jornadas semanais contratadas a partir da assinatura desta convenção, poderão ser compensadas dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO**

As empresas que possuírem até 30 (trinta) empregados deverão registrar a jornada diária de trabalho destes através de livro ponto e as que possuírem mais, através de cartão ponto.

Fica vedado ao empregador que admite ao trabalho empregado que chega atrasado não remunerar o repouso e o feriado correspondente.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPATIBILIZAÇÃO DE JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Mediante requerimento do empregado, o empregador flexibilizará, na medida do possível, horário de trabalho e/ou estudará a troca de turno, observada a jornada semanal contratada, para empregados de curso de nível médio fundamental ou universitário, podendo ainda considerar, caso existam vários pedidos, dentre outras condições, a assiduidade dos trabalhadores.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SOBREAVISO**

Os empregadores considerarão como de sobreaviso o tempo em que o empregado permanecer em sua residência, desde que tenha recebido determinação escrita para aguardar a qualquer momento o chamado para o serviço. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário hora percebido pelo empregado, sem prejuízo do recebimento das horas efetivamente trabalhadas como extraordinárias, caso venha a trabalhar no horário de sobreaviso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 120%(cento e

vinte por cento), independente da remuneração legal deste dia.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA**

Os minutos que antecedem e sucedem o início e o término da jornada de trabalho, utilizados exclusivamente para registro de ponto, até o limite de 10 (dez), não serão computados como prestação de trabalho ou disponibilidade ao empregador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e treinamentos de serviço promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho.

Quando estes cursos e treinamentos de serviço forem realizados fora do horário de trabalho, as horas correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias ou compensadas em outros dias do mês, observando-se o prazo de extinção do banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRABALHO PRESTADO FORA DO LOCAL HABITUAL**

Quando o trabalhador, a pedido do empregador se deslocar para prestação de serviços fora das dependências do hospital, para acompanhamento de pacientes a outras unidades hospitalares, o tempo de deslocamento de ida e volta, será computado como período de trabalho e, assim, remunerado, ou compensados nos termos desta convenção.

### **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇAS REMUNERADAS PARA EXAMES ESCOLARES**

Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas reconhecidas pelo Poder Público, terão abono de 02 (dois) dias de falta, por ano, para realização de provas finais, desde que comuniquem ao empregador com 07 (sete) dias de antecedência e com devida comprovação posterior no mesmo prazo

No caso de vestibular ou ENEM, haverá dispensa para 02 (dois) concursos anuais, desde que coincidam com o horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE DO FILHO**

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 14 (catorze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento de saúde, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado competente, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, em até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno.

No caso de ausência para hospitalização, os dias necessários, conforme orientação médica, limitado a 4 (quatro) dias por mês.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

Os empregadores concederão licença de 03 (três) dias aos seus empregados no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou irmão.

A licença será acrescida de mais 01 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora do Município.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA SAQUE DO PIS**

Os empregadores dispensarão os empregados por ½ (meio) dia de expediente, sem prejuízo dos seus salários, para que possam sacar as parcelas do PIS/PASEP nas agências bancárias, e durante 1 (um) dia, quando o domicílio bancário for fora da cidade, salvo se o empregador adotar sistema de pagamento direto.

### **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Mediante requerimento da empregada mulher, o empregador concederá férias vencidas e/ou proporcionais, por ocasião da licença maternidade.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

Os empregadores que concederem férias aos seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias.

Em caso do não cancelamento das férias, conforme previsto no parágrafo anterior, e ocorrendo atraso no pagamento das mesmas, será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, limitado ao principal.

No caso de férias que vierem a ser concedidas com menos de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de seu início, a multa prevista no parágrafo terceiro incidirá a partir do 5º (quinto) dia do início das férias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DO FUNCIONÁRIO PARA REALIZAÇÃO DOS EXAMES PREVENTIVOS ANUAIS**

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência da integralidade das empregadas mulheres e dos empregados homens com idade a partir de 40 anos para a realização anual de exames preventivos do câncer, limitada a dispensa às horas necessárias devidamente comprovadas por atestado médico que contenha horário e tipo de atendimento, a ser entregue no dia do retorno e desde que, previamente comunicadas ao empregador, com 10 (dez) dias de antecedência.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES - EPI E MATERIAL DE BOLSO**

Sempre que for exigido pelo empregador o uso de uniforme, inclusive calçados, EPI (equipamento de proteção individual) ou material de bolso (termômetro, tesoura, garrote e caneta) deverão os mesmos serem fornecidos sem ônus ao empregado.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES CIPA**

É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao sindicato profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES CLÍNICOS**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão de empregado serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS**

Quando do afastamento por motivo de doença, serão válidos os atestados e/ou comprovantes de atendimento do SUS ou emitidos por outros profissionais da saúde, garantindo-se o prazo do dia do retorno, para comprovação.

Tais atestados, a partir do quinto dia de afastamento, deverão ser entregues no SESMT e/ou serviço médico próprio ou indicado pelo empregador.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - BOLETIM DE ATENDIMENTO**

Para fins de comprovante de ausência por conta de consulta de saúde ou atendimento hospitalar, serão válidos os atestados e as horas constantes nos boletins de atendimento.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR**

A toda internação de paciente portador de doença infectocontagiosa, tais como SIDA, hepatite, tétano e tuberculose, deverá o empregador avisar os empregados de tal ocorrência e, ao mesmo tempo, fornecer-lhes material de proteção como luvas, máscaras e aventais, para aqueles que terão contato direto com o paciente.

Obrigar-se-á a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar a orientar os profissionais sobre o manuseio do material acima citado.

Os hospitais já cadastrados junto à Secretaria de Saúde e Meio Ambiente, repassarão a seus funcionários as doses da Vacina contra Hepatite 'B' fornecidas pela Secretaria. Os demais hospitais farão o cadastramento tão logo sejam abertas as inscrições, para recebimento e repasse aos funcionários nas áreas de riscos.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO MÉDICO AOS EMPREGADOS**

O empregador será obrigado a dar atendimento médico aos seus empregados, preferencialmente, desde a consulta, serviços ambulatoriais e internações através da Previdência Social e dentro das cotas limites nas especialidades existentes no estabelecimento do empregador, observados os critérios legais e técnicos de regulação do Sistema Único de Saúde - SUS, estabelecido pelo Gestor.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, deverá o empregador expedir a competente comunicação de acidente de trabalho (CAT), que deverá ser remetida ao órgão previdenciário, com cópia ao sindicato profissional, nos termos do art. 336, do Decreto 3048/99.

Caso a comunicação de acidente de trabalho (CAT) seja expedida pela entidade sindical, deverá a mesma comunicar o empregador, com envio de cópia do documento ao mesmo.

O empregador deverá prestar atendimento imediato e direto ao empregado acidentado ou, na impossibilidade de fazê-lo, acompanhá-lo até outro estabelecimento de prestação de serviço de saúde.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADE SINDICAL NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos empregadores nos intervalos destinados à alimentação ou descanso, para o desempenho de suas funções.

Fica assegurada ao sindicato profissional a afixação de avisos e comunicações sindicais em quadro mural de fácil observação e localizado próximo ao relógio-ponto, bem como a disponibilização por parte do empregador de local, se houver, para a realização de trabalhos de filiações ao sindicato mediante comunicação prévia.

Fica vedada a divulgação de material com conteúdo político-partidário, religioso ou ofensivo aos empregadores.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Cada estabelecimento empregador assegurará 1 (uma) liberação por mês a até 2 (dois) dirigentes ou delegados sindicais para a realização de atividades sindicais convocadas, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, sem ônus para o empregado e/ou sindicato profissional.

Preserva-se o direito de frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, convocadas na forma antes prevista, sendo que as horas liberadas não ensejarão quaisquer prejuízos no cômputo de férias, repouso semanal remunerado, FGTS, gratificação natalina e vantagens pessoais, sendo consideradas e devendo ser consignadas nos recibos de pagamentos de salários sob a rubrica "liberação sindical".

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RAIS**

Os empregadores, quando houver solicitação por escrito, colocarão à disposição do Sindicato Profissional, cópia das informações contidas na RAIS relativas a todos os empregados pertencentes a sua categoria.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao Sindicato Profissional, cópias das guias de contribuição sindical com os respectivos salários e do desconto assistencial, acompanhadas da relação nominal dos empregados, no prazo de 10 (dez) dias após os respectivos descontos.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Conforme deliberação adotada em Assembleia Geral Extraordinária, reajustados os salários na forma prevista na cláusula do reajuste salarial, os empregadores procederão ao desconto equivalente a 1 (um) dia de salário-base já reajustado, de todos os seus empregados representados pelo Sindicato profissional conveniente, **na folha de pagamento do mês subsequente à notificação do sindicato para proceder tal desconto**, podendo ser apresentada oposição, pelo empregado, no prazo de 20 (vinte) dias do protocolo desta Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

§1º. Ficam isentos do desconto assistencial os associados que gozem desta condição até o dia 30 de novembro de 2015 e que estejam em dia com suas obrigações.

§2º. Os valores deverão ser recolhidos ao sindicato profissional, mediante guias ou recibos próprios, documentos esses que deverão estar acompanhados da relação nominal dos empregados, com indicação dos valores individuais descontados.

§3º. O recolhimento é de responsabilidade do empregador e deverá ser procedido até o 10º (décimo) dia do mês subsequente à notificação, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor, além da correção monetária e juros.

§4º. Quaisquer controvérsias relativas à contribuição ora prevista serão dirimidas junto à entidade sindical representativa da categoria profissional.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL**

Como definido pela Categoria Econômica em Assembléia Geral, as instituições não associadas representadas pelo sindicato patronal repassarão o valor correspondente a 24 (vinte e quatro) mensalidades associativas calculado de acordo com o seu enquadramento no quadro social do SINDIBERF, em duas parcelas iguais e consecutivas, pagas nos meses subsequentes ao do arquivamento desta Convenção na DRT, através de depósito na conta do sindicato patronal, conforme DOC's emitidos pelo mesmo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS**

As empresas se comprometem a descontar de seus empregados as mensalidades sociais dos relacionados como sócios do Sindicato Profissional, repassando os valores descontados até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, sendo que expressamente autorizados pelo empregado e respeitada a faculdade de se cancelar a qualquer tempo a autorização. Na mora de recolhimento, passará a ser devida multa de 2% (dois por cento) sobre o valor não recolhido.

§1º. Serão considerados válidos todos os descontos salariais efetuados pelo empregador a título de mensalidade e despesas provenientes da Associação de Empregados, bem como despesas referentes a seguro de vida em grupo, farmácia, alimentação, planos de saúde e outros que, comprovadamente, forem utilizados pelo empregado, em seu benefício, e estejam prévia e expressamente autorizados.

§2º. Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos constituídos.

§3º. Fica assegurada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a quitação dos débitos já convertidos ou comprometidos pelo empregado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA GERAL**

O descumprimento de cláusulas do presente acordo que tenham obrigações de fazer sujeita o empregador ao pagamento de multa equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário base, por empregado atingido e em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, legalmente constituída, a garantia dos direitos cabíveis nesta condição e previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

Fica assegurado ao empregado que obtiver a concessão de aposentadoria por invalidez, independente da data da concessão, a quitação em folha de pagamento das férias vencidas e proporcionais com um terço legal correspondente, assim como da gratificação natalina a que fizer jus, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias após solicitação do empregado, juntamente com o comprovante de referida concessão de aposentadoria junto ao INSS.

Dos valores a pagar, autoriza-se a empresa a quitar os débitos decorrentes de antecipações recebidas e não reembolsadas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES**

Aos trabalhadores que adotarem filhos, na forma da legislação em vigor, serão asseguradas as mesmas garantias destinadas aos pais naturais, inclusive no período de guarda provisória.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos vigentes, realizados pelas empresas, desde que não sejam modificados ou adequados à presente convenção coletiva por novos acordos internos.

**FRANCISCO SOARES FERRER**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL**

**ARLINDO NELSON RITTER**  
**PRESIDENTE**  
**SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS**

**FERNANDA PALOMBINI MORALLES**  
**PROCURADOR**  
**SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA - SINDICATO PATRONAL - SINDIBERF**

Anexo (PDF)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA - SINDICATO PROFISSIONAL - SINDISAÚDE PORTO ALEGRE**

Anexo (PDF)

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