MINISTÉRIO DO TRABALHO
SRTE/RS - NUDPRO
04 NOV 2008

NUDPRO/DRT-RS
46218.018014/2008-09
/ /2008

Ilmo. Sr. Superintendente Regional do Trabalho

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE

Porto Alegre – RS

Objeto: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2008

O SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES, RELIGIOSOS E FILANTRÓPICOS DO RIO GRANDE DO SUL, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Santo Antônio nº 282, Porto Alegre - RS e com registro sindical no Ministério do Trabalho sob o nº 24000.006747/92-02, inscrito no CNPJ sob o nº 95.179.792/0001-10, representado por seu Presidente Julio Flávio Dornelles de Matos, inscrito no CPF sob o nº 252.698.440/87 e o SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS, DUCHISTAS, MASSAGISTAS E EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASAS DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL – SINDISAÚDE/RS, entidade sindical representativa da categoria profissional, registrada no MTE sob o nº DNT 40.484, livro 014, página 50, ano 1944, sob o código sindical nº 021.186.87560-9, inscrita no CNPJ sob o nº 92.962.745/0001-50, com sede nesta Capital, na Rua João Guimarães, nº41, representada por seu presidente, João Roberto Menezes, inscrito no CPF sob o nº 277.053.150-68, vêm, em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE nº 06, de 6 de agosto de 2007, solicitar o depósito, registro e arquivamento da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, autorizado pelas Assembléias Gerais Extraordinárias dos trabalhadores, que definiram a pauta de reivindicações, realizadas em 22/01/2008, na Fundação Assistencial Beneficente de Camaquã – Hospital Nossa Senhora Aparecida, rua Cristóvão Gomes de Andrade, nº665, em Camaquã; em 22/01/2008, no Hospital Santa Casa de São Lourenço, rua Almirante Abreu, nº 437, em São Lourenço do Sul; em 22/01/2008, no Hospital Nossa Senhora do Livramento, rua Dr. Lauro Azambuja, nº345, em Guaíba; em 23/01/2008, no Hospital São Vicente de Paulo, rua João Sarmento, nº391, em Osório; em 23/01/2008, no Hospital Padre Jeremias, rua Lindolfo Wagner, nº 185, parada 57, em Cachoerinha; e, em 24/01/2008, no Clube Independente, rua Protásio Alves, nº809, em Porto Alegre, e pela Assembléia Geral dos Empregadores realizada em Porto Alegre no dia 26/03/2008.

Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser depositado, registrado e aprovado, nos termos dos incisos II, III e IV do art. 4º da referida Instrução Normativa.

Porto Alegre, 03 de novembro de 2008.

Julio Flávio Dornelles de Matos
CPF nº 252.698.440/87
Presidente do Sindicato Patronal

Presidente João Roberto Menezes
CPF sob o nº 277.053.150-68
Presidente do Sindicato Profissional

Alceu Aenlhe Rubattino
OAB RS 17.220
Advogado do Sindicato Patronal

Fernanda Palombini Moralles
OAB RS 36.321
Advogada do Sindicato Profissional

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SRTE/RS - NUDPRO
04 NOV 2008

Convenção Coletiva de Trabalho 2008

O SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES, RELIGIOSOS E FILANTRÓPICOS DO RIO GRANDE DO SUL, entidade sindical de primeiro grau, com sede nesta Capital, na Rua Santo Antônio nº 282, representado por seu Presidente Julio Flávio Dornelles de Matos, inscrito no CPF sob o nº 252.698.440/87 e o SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS, DUCHISTAS, MASSAGISTAS E EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASAS DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL – SINDISAÚDE/RS, entidade sindical representativa da categoria profissional, com sede nesta Capital, na Rua João Guimarães nº 41, representada por seu presidente, João Roberto Menezes, inscrito no CPF sob o nº 277.053.150-68, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições.

1. Reposição Salarial - Os empregadores vinculados ao sindicato representante da categoria econômica concederão um reajuste salarial de 6% (seis por cento), em 01 de abril de 2008, a incidir sobre os salários resultantes do reajuste previsto na convenção coletiva anterior, admitida a compensação de adiantamentos espontâneos concedidos, exceto os decorrentes de promoção.
1.1. Os empregados admitidos após a data-base terão os seus salários reajustados proporcionalmente ao mês da admissão, com base nos índices pactuados.
1.2. As diferenças salariais dos meses de abril à outubro deverão ser pagas até o mês de março de 2009, no máximo em duas parcelas, devendo o empregador informar aos empregados, antecipadamente, em quais meses estará efetuando o pagamento das parcelas.
1.3. Os empregados que forem demitidos de pois da data-base e antes da data do pagamento das diferenças salariais, conforme previsto no item acima, receberão tais diferenças na rescisão do contrato.

2. 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.
2.1. Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

3. - Horas Extras - As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinqüenta 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.
3.1. - 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.
3.2. - 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.
3.3. - As horas extras prestadas ou acumuladas no banco de horas até a data da assinatura da presente convenção, serão pagas nos moldes previstos na convenção coletiva anterior.

4. 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.

5. 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.

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL
DO TRABALHO E EMPREGO - RS
46218 - 018014/2008-09
NÚCLEO DOC. PROTOCOLO

6. Adicional por Tempo de Serviço - Qüinqüênio - A cada 05 (cinco) anos de serviços prestados na mesma empresa perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) e de 2% (dois por cento) do seu salário base, para a Capital e interior do Estado do RS, respectivamente.
6.1. Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

7. 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.
7.1. Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos aos empregados como remuneração de quebra-de-caixa.

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

9. Aproveitamento interno - Os empregadores, para efeito de preenchimento de vagas, darão preferência aos seus empregados.

10. 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.
10.1. Em caso de ausência de comunicação por parte do empregador, o empregado será efetivado no cargo para o qual estava sendo testado.

11. Adiantamento da Gratificação de Natal - Os empregadores pagarão 50% (cinqüenta 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.

12. Multa pelo Atraso no pagamento da Gratificação de Natal - 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.

13. 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.
13.1. 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.
13.2. A dispensa do empregado de cumprir o aviso prévio deverá ser feita por escrito no próprio termo do aviso.

14. 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.
14.1. Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos ao empregado.
14.2. 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.

15. 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.

16. 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.

17. Estabilidade Provisória 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.

18. 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 01 (um) ano, ambos com estabilidade desde o início da delegação até 90 (noventa) dias após o término do mandato.
18.1. O suplente atuará quando do impedimento ou afastamento comprovado do titular, devendo o empregador ser comunicado previamente.
18.2. O delegado sindical será eleito em assembléia geral dos empregados da empresa a que faz parte, ou pelo processo de votação através de urnas, promovido pelo sindicato dos trabalhadores.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.
23.1. Entende-se por "plantonista" aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram jornada diurna.
23.2. 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.

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

25. Cursos e Reuniões - Os cursos e treinamentos de serviço promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho.
25.1. 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.

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

27. 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 firmatura 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.

28. Participação em Eventos – Apoio à Capacitação e Desenvolvimento - 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.
28.1. 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.
28.2. No caso da liberação ocorrer por interesse da empresa, os dias não trabalhados serão integralmente pagos pelo empregador.

29. 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.
29.1. Preserva-se o direito de freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias 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 como faltas justificadas.

30. 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.
30.1. 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.
30.2. Fica vedada a divulgação de material com conteúdo político-partidário, religioso ou ofensivo aos empregadores.

31. 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.
31.1. No caso de vestibular haverá dispensa para 02 (dois) concursos anuais, desde que coincidam com o horário de trabalho.

32. 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.

33. 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.

34 – Licença para acompanhamento de saúde de 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.
34.1. No caso de ausência para hospitalização os dias necessários, conforme orientação médica, limitado a 4 (quatro) dias por mês.

35. 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.
35.1 A licença será acrescida de mais 01 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora do Município.

36. Atestados Médicos, Psicológicos e Odontológicos - O empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, exceto nos atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde – SUS ou do sindicato profissional ou, ainda, médico conveniado pelo plano de saúde do empregado, ficando o mesmo obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, após o início da ausência, devendo comprovar tal fato através de atestado médico, em até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho.

37. Comissão de Controle de Infecção Hospitalar - A toda internação de paciente portador de doença infecto-contagiosa, 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.
37.1 Obrigar-se-á a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar a orientar os profissionais sobre o manuseio do material acima citado.
37.2 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.

38. 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.

38.1. 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 porventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.
38.2 Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender a adoção do regime de compensação horária.

39. Banco de Horas – Extinção até a data de 31 de março de 2009 – O sistema de compensação horária (banco de horas), existente até a data da assinatura desta convenção, deverá ter o seu prazo máximo de vigência até o dia 31 de março de 2009, quando extinguir-se-á.
39.1. As horas trabalhadas, acumuladas na vigência da cláusula do banco de horas, deverão ser compensadas; caso contrário, serão devidas como horas extraordinárias, adotando-se o critério convencionado na cláusula terceira desta convenção.
39.2. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, observando-se o prazo de vigência do banco de horas, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto na cláusula terceira desta convenção.
39.3. Enquanto perdurar o banco de horas, o empregado deverá ser comunicado, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), quando da efetiva compensação.
39.4 Os hospitais, observando-se o prazo de vigência do banco de horas, adotarão mecanismos de autorização e registro das horas computadas, informando mensalmente aos trabalhadores sobre as horas prestadas no mês, possibilitando o controle do número de horas a serem compensadas dentro da sistemática estabelecida.
39.5 Possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ajustada, observando-se o prazo de vigência do banco de horas, para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, podendo, ainda, mediante concordância do empregador, dispor de horas para compensação futura, hipótese na qual, se o contrato de trabalho for rescindido, será realizado o desconto correspondente.
39.6. Os empregadores manterão registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão-ponto ou registro eletrônico e, para esclarecimento de dúvidas, sempre que os trabalhadores solicitarem, deverão disponibilizar as informações necessárias através das chefias imediatas ou dos departamentos de recursos humanos, podendo inclusive, fornecer cópias dos respectivos registros eletrônicos.

40. Homologações 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.
40.1 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.
40.2 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.
40.3 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.

41. Auxílio Funeral - O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, ou ao parente que apresentar as notas fiscais relativas ao funeral, desde que devidamente autorizado pelos primeiros, auxílio-funeral em quantia equivalente a 1 e 1/2 (um e meio) salário base, limitado ao teto da Previdência.
41.1 Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto na presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado.

42. 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.
42.1. Ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso creche, observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296, de 03/10/1986.

43. 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 subseqüente ao desconto, desde 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% sobre o valor não recolhido.
43.1 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.
43.2 Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.
43.3 Fica assegurada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a quitação dos débitos já convertidos ou comprometidos pelo empregado.

44. 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.
44.1 Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.
44.2 O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária.

45. 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.
45.1. Os empregadores que concederem férias aos seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.
45.2. O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto, ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias.
45.3. 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.
45.4. 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.

46. 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.

47. 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.

48. Anotação da Função na CTPS - Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.
48.1. 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.
48.2. O empregador não poderá reter a CTPS de seus empregados, em hipótese alguma, por mais de 48 (quarenta e oito) horas.

49. Cópia de Contrato de Trabalho, Comprovantes de Pagamento, Rescisão Contratual e de Acordos - É obrigatória a entrega da cópia do contrato **de trabalho**, quando escrito, assinado e preenchido, ao empregado admitido.
49.1 - 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.
49.2 Deverá ser dado sigilo às informações constantes dos comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

50. Relação de Salários - O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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 o CIPA.

55. 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.

56. 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.

57. Vale Transporte - Os empregadores deverão fornecer aos seus empregados vale-transporte, desde que na solicitação, o empregado informe o seu endereço correto, conforme a legislação vigente.

58. 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.
58.1. Fica vedado ao empregador que admite ao trabalho empregado que chega atrasado não remunerar o repouso e o feriado correspondente.

59. 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.

60. Multa Geral - O descumprimento de cláusulas do presente acordo que contenham 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.

61. 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.
61.1. - 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.
61.2. - 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.

62. Garantia aos Pais Adotantes - Aos trabalhadores que adotarem filhos, na forma da legislação em vigor, serão asseguradas as mesmas garantias destinadas aos pais naturais.

63. Contribuição Assistencial ao Sindicato Profissional - Conforme deliberação adotada em Assembléia Geral Extraordinária, os empregadores procederão ao desconto equivalente a 1 (um) dia de salário base, sobre o salário de abril de 2008, já reajustado conforme cláusula primeira, de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional convenente, no mês subsequente ao da assinatura desta convenção.
63.1. Ficam isentos do desconto assistencial os associados que gozem desta condição até o dia 31 de outubro de 2008 e que estejam em dia com suas obrigações.
63.2. 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.
63.3. O recolhimento é de responsabilidade do empregador e deverá ser procedido até o 10º (décimo) dia do mês subseqüente, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento), além da correção monetária.
63.4. Quaisquer controvérsias relativas à contribuição ora prevista serão dirimidas junto à entidade sindical representativa da categoria profissional.

64. 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 da referida concessão de aposentadoria junto ao INSS.
64.1 Dos valores a pagar, autoriza-se a empresa a quitar os débitos decorrentes de antecipação recebidas e não reembolsadas.

65. Contribuição Assistencial ao Sindicato Patronal - Como definido pela Categoria Econômica em Assembléia Geral, as empresas representadas pelo sindicato patronal repassarão o valor correspondente a R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) em 2 (duas)

parcelas iguais e consecutivas, no valor de R$ 750,00 (setecentos e cinqüenta reais) cada uma, pagas nos meses subseqüentes ao do arquivamento desta Convenção na DRT, através de depósito na conta do Sindicato Econômico, conforme DOC's emitidos pelo mesmo.

66. Prevenção do Assédio Moral – O Sindicato patronal 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.

67 – Garantias Gerais – Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos vigentes, realizados pelas empresas, desde que não sejam modificadas ou adequadas à presente convenção coletiva por novos acordos internos.

68. Abrangência e Prazo de Vigência - As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva, abrange todos os pertencentes à categoria profissional e econômica **na base territorial do sindicato patronal** e sua vigência será de 2 (dois) anos, a partir de 1º de abril de 2008, podendo ser renovada ao completar 1 (um) ano, notadamente no que diz respeito ao reajustamento salarial ou outras condições, a critério das partes.

Porto Alegre, 03 de novembro de 2008.

SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES, RELIGIOSOS E FILANTRÓPICOS DO RIO GRANDE DO SUL
Presidente - Julio Flávio Dornelles de Matos
CPF nº 252.698.440/87

Alceu Aenlhe Rubattino
OAB RS 17.220

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS, DUCHISTAS, MASSAGISTAS E EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASAS DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL
Presidente João Roberto Menezes
CPF sob o nº 277.053.150-68

Raquel Paese
OAB RS 15.663
Fernanda P. Moralles
093/RS 36.321