

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, **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, e **ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE SÃO PEDRO CANÍSIO – BOM PRINCÍPIO/RS**, empresa privada, inscrita no CNPJ sob nº 97.194.765/0001-41, com sede em Bom Princípio, na rua São Pedro Canísio, nº27, representada por seu presidente, Frederico Selbach, inscrito no CPF sob nº 287.400.920-20, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, de caráter normativo, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

01 – REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional terão reajuste salarial, em 1º de abril de 2007, no percentual equivalente a 4% (cinco por cento), quitando, dessa forma, o índice acumulado no período de 1º/04/2006 a 31/03/2007.

02 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A cada 5 (cinco) anos de serviço prestado perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base, a contar da presente data.

03 – 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 100% (cem por cento), independente da remuneração legal deste dia.

04 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula 33ª (trigésima terceira) e não compensadas na forma de seu parágrafo segundo, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

Parágrafo Único – Na contagem das horas extraordinárias, não serão computados os minutos despendidos no registro do Cartão Ponto, considerados como tais aqueles registrados de 1 (um) a 5 (cinco) minutos na entrada ou na saída.

05 – PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento e não compensadas na forma da cláusula 33ª (trigésima terceira) deverão ser remuneradas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

06 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00h (vinte e duas horas) até o final da jornada.

07 – AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO TRABALHO

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo, sempre que no curso do aviso prévio o primeiro, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

Parágrafo Primeiro – No caso de ocorrência do previsto no caput da presente cláusula, o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da dispensa do empregado ou no dia útil imediatamente posterior à data originalmente prevista para o término do cumprimento do aviso prévio, devendo o empregado optar pelo modo que lhe for mais benéfico.

Parágrafo Segundo – O empregado despedido poderá, no curso do aviso prévio, optar pela redução de 2 (duas) horas no horário de início ou término da jornada.

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

08 – SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

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

09 – 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.

10 – HOMOLOGAÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato de trabalho com vigência superior a um ano só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro – A homologação se dará no estabelecimento empregador, com o comparecimento do sindicato, através de agendamento com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

Parágrafo Segundo - O pagamento da rescisão contratual através de cheque que comprovadamente seja sem fundos será anulada e a rescisão deverá ser feita com o acréscimo de multa na forma do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Terceiro – Em caso de não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional dará comprovação da presença do empregador para o pagamento das parcelas rescisórias, quando houver comprovação de que o empregado tinha ciência da data, local e do horário do ato homologatório.

Parágrafo Quarto – Não é facultado ao Sindicato Profissional dispor das homologações de rescisões dos contratos de trabalho, se obrigando este, desde já, a efetivá-las, sejam com ou sem justa causa, desde que preenchidos os requisitos legais.

Parágrafo Quinto – Torna-se nula a rescisão contratual realizada sem a observância das condições ora estabelecidas.

Parágrafo Sexto – Em caso de negativa de homologação da rescisão contratual por parte do Sindicato Profissional, o mesmo deverá justificar os motivos por escrito.

11 – DATA DO PAGAMENTO

O hospital deverá pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, 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, limitado ao principal, conforme artigo 412 do Código Civil.

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

Parágrafo Segundo – 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.

12 - GRATIFICAÇÃO NATALINA – MULTA PELO ATRASO

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, limitado ao principal, conforme artigo 412 do Código Civil.

13 – ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES NA CTPS

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

Parágrafo Primeiro – 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.

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

14 – UNIFORMES , EPIS 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.

Parágrafo Único – No caso de haver quebra ou inutilização do material, ficam os empregados dispensados do pagamento do mesmo quando no desempenho de sua função e desde que apresentem o material danificado e tenham agido sem dolo.

15 – CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de serviços promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho, ou as horas correspondentes, deverão ser pagas como extraordinárias, ou ainda, ser compensadas, conforme critérios estabelecidos na cláusula 33ª (trigésima terceira).

16 – LANCHES

A empresa fornecerá aos seus empregados plantonistas noturnos, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias, sem que tal benefício venha constituir salário utilidade.

17 – JUSTIFICATIVA DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Quando houver despedida por justa causa, a empresa deverá especificar os motivos e enquadramento legal, de forma escrita, na rescisão contratual.

18 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E COMPROVANTES DE PAGAMENTO

É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido, bem como a entrega de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

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

19 – DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O hospital deverá expor a seus empregados, no quadro de avisos, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

20 – OBRIGAÇÃO DE FAZER

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

21 – AUXÍLIO FUNERAL

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, auxílio-funeral em quantia equivalente a 1 (um) salário mínimo regional.

Parágrafo Único – Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto no caput da presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado.

22 – REEMBOLSO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Aos empregados que lhe faltarem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria, integral ou por velhice, e que venham a ser despedidos sem justa causa, fica assegurado o reembolso das últimas contribuições devidas à previdência social, inclusive a parte patronal, com base no último salário e enquanto estiver sem vínculo empregatício, desde que comprovem por escrito, durante o aviso prévio, tal período faltante e que contem com no mínimo mais de 5 (cinco) anos de trabalho prestado ao hospital.

23 – 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.

Parágrafo Primeiro – As férias poderão ser fracionadas em dois períodos, de 15 (quinze) dias cada um.

Parágrafo Segundo - As férias deverão ser pagas até 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

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

Parágrafo Quarto – Em caso do não cancelamento das férias, previsto no parágrafo anterior e 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, conforme artigo 412 do Código Civil.

Parágrafo Quinto – No caso de solicitação de férias por parte do empregado, por escrito, com menos de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de seu início, a multa prevista no parágrafo quarto incidirá a partir do 5º (quinto) dia do início das férias.

24 – LICENÇAS REMUNERADAS PARA EXAME

Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas reconhecidas pelo Poder Público, terão abono de 1 (um) dia de falta por ano para realização de provas finais, desde que comuniquem ao empregador com 7 (sete) dias de antecedência e com devida comprovação posterior, no mesmo prazo.

Parágrafo Único – No caso de vestibular haverá dispensa para apenas 2 (dois) concursos anuais, desde que coincidam com o horário de trabalho.

25 – 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 substituído.

26 – APROVEITAMENTO INTERNO

O hospital, para efeito de preenchimento das vagas, dará preferência aos seus empregados, desde que satisfaçam os requisitos predeterminados.

Parágrafo Único – 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 ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério deste aceitar ou não tal situação.

27 – QUEBRA DE CAIXA

Ao exercente da função de caixa é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário básico.

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

28 – LICENÇA POR FALECIMENTO

A empresa concederá licença de 2 (dois) dias aos seus empregados no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou irmão.

Parágrafo Único – A licença será acrescida de mais 1 (um) dia no caso do funeral ser realizado a mais de 100km.

29 – 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.

30 – 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.

31 – LICENÇA PARA SAQUE DO PIS / PASEP

A empresa dispensará os empregados por 1/2 (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.

32 – VALE TRANSPORTE

O empregador deverá fornecer aos seus empregados vale-transporte, desde que na solicitação, o empregado informe o seu endereço correto, conforme a legislação vigente.

33 – REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

O hospital poderá adotar um 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.

Parágrafo Primeiro – Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderá o empregador 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, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.

Parágrafo Segundo – As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada, poderão ser compensadas dentro do prazo 03 (três) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, conforme parágrafo anterior, o trabalhador fará jus ao

pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto no presente instrumento.

Parágrafo Quarto – O empregado deverá ser comunicado, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), quando da efetiva compensação.

Parágrafo Quinto – O empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

Parágrafo Sexto – O empregado deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada mensal contratada.

Parágrafo Sétimo – Possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ora ajustada para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata, no prazo estabelecido no parágrafo quarto.

34 – REGISTRO

A empresa deverá manter registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão ponto ou registro eletrônico, sendo facultado dispensar os funcionários do referido registro, conforme seus critérios e sua determinação.

Parágrafo Único - Fica vedado ao empregador, quando admite ao trabalho o empregado que chega atrasado, não remunerar o repouso e o feriado correspondente.

35 – 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.

36 – COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR

O empregador não poderá omitir a internação de paciente portador de doença infecto-contagiosa, tais como SIDA, hepatite, tétano e tuberculose, e ao mesmo tempo, deverá fornecer material de proteção como luvas, máscaras e aventais, para aqueles funcionários que terão contato direto com o paciente.

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

Parágrafo Segundo – O Hospital repassará a seus funcionários as doses das vacinas imunopreveníveis fornecidas pela Secretaria da Saúde.

37 – ATENDIMENTO MÉDICO AOS EMPREGADOS

O empregador, através do Sistema Único de Saúde – SUS, dará atendimento médico aos seus empregados, preferencialmente, desde a consulta, serviços ambulatoriais e internações e dentro das cotas limites nas especialidades existentes no seu estabelecimento.

38 – 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, ficando o empregado obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, de que está faltando por motivo de doença, desde que haja comprovação no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado, através de atestado médico competente.

39 – CIPA – ELEIÇÕES

A empresa estabelecerá mecanismo para comunicar o início do processo eleitoral ao Sindicato Profissional.

Parágrafo Único: É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para a empresa comunicar ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

40 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

O empregado poderá ser liberado para participação em eventos, que digam respeito ao interesse do empregado, com a devida compensação com as horas existentes no banco de horas, desde que não comprometam a atividade do setor.

Parágrafo Primeiro: A possibilidade de afastamento nessa hipótese, porém, fica limitada a 2 (dois) dias por ano, e condicionada a comunicação prévia com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas do afastamento.

Parágrafo Segundo: No caso da liberação ocorrer por interesse da empresa, a dispensa não será compensada com as horas contidas no banco de horas.

41 – QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a afixação de avisos e comunicações do Sindicato Profissional, sem conteúdo político-partidário, religioso ou ofensivo aos empregadores, em quadro mural de fácil observação e localizado próximo ao relógio ponto.

42 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

Conforme deliberação adotada na Assembléia Geral Extraordinária, reajustados os salários na forma prevista na cláusula primeira do presente Acordo Coletivo, os empregadores procederão ao desconto de 1/2 (meio) dia sobre o salário de maio do corrente ano, de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional acordante.

Parágrafo Primeiro – 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.

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

Parágrafo Terceiro – Quaisquer controvérsias relativas à contribuição ora prevista serão dirimidas junto à entidade sindical representativa da categoria profissional.

43 – COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa complementarará o benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho, ocorrido nas dependências da empresa, para funcionários que não estejam em período de experiência, limitado a remuneração percebida, desde que não exceda o teto previdenciário, por um período de 4 (quatro) meses.

44 – DESCONTOS

A empresa se compromete 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, 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.

Parágrafo Primeiro – 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 à 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.

Parágrafo Segundo – Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.

Parágrafo Terceiro – Fica assegurada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a quitação dos débitos já convertidos ou comprometidos pelo empregado.

45 – GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

A empresa encaminhará ao Sindicato Profissional, cópias das vias de contribuição sindical e do desconto assistencial, se for o caso, acompanhadas da relação nominal dos empregados, no prazo de 10 (dez) dias após a respectivo recolhimento.

46 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, mediante aviso prévio, por escrito, de 48 (quarenta e oito) horas, sendo que as horas liberadas não ensejarão quaisquer prejuízos no cômputo de férias, repouso semanal remunerado e vantagens pessoais.

47 – TRABALHO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais ao hospital, mediante comunicação prévia, nos intervalos destinados a alimentação ou descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

48 – RELAÇÃO DE SALÁRIOS

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido, desde que este solicite, por escrito, a emissão dos mesmos.

49 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical, para um mandato de 1 (um) ano, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato.

Parágrafo Único – O delegado sindical será eleito em assembléia geral dos empregados ou pelo processo de votação através de urnas.

50 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a uma jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

Parágrafo Único – No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 4 (quatro) dias no mês.

51 – GESTANTE – CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

É garantido à empregada gestante, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

52 – COMISSÃO PARITÁRIA

Na hipótese de a empresa implantar plano de cargos e salários, deverá ser formada uma comissão paritária, contemplando representantes escolhidos pelos trabalhadores.

53 – CONDIÇÕES GERAIS

O presente acordo tem caráter único, sendo que as cláusulas existentes foram devidamente acordadas dentro de um todo, não significando, na individualidade, perda de direito para quaisquer das partes.

54 – PRAZO DE VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a partir de 1º de abril de 2007.

Porto Alegre, 03 de maio de 2007.

João Roberto Menezes
Presidente
SINDISAÚDE/RS

Frederico Selbach
Presidente
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE
SÃO PEDRO CANÍSIO

Raquel Paese
Advogada
OAB/RS 15663
p.p. SINDISAÚDE/RS

Michele Backes
Advogada
OAB/RS 57460
p.p. ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE
SÃO PEDRO CANÍSIO