

O SINDICATO É O MELHOR REMÉDIO



DIRETORIA SINDISAÚDE-RS



Presidente:
João Menezes



Vice-Presidente:
Maria Geneci



Secretário Geral:
Danilo Caçapava



Tesoureiro:
Marco Plá



Dir. Jur. Sindical:
Gilnei Rachinhas



**Dir. Imprensa e
Divulgação:**
Heliege Missel



**Dir. Esp. e Saúde
do Trabalhador:**
Joselito Ferreira



**Dir. de Patrimônio e
Assuntos do Interi-
or:** Albino Silva



**1ª Suplente de
Diretoria:**
Alair Rosinetti



**2º Suplente de
Diretoria:**
Júlio Duarte



**3º Suplente de
Diretoria:**
Carlos Eduardo



**4º Suplente de
Diretoria:** Vander
Nascimento



**Supl. de Diretoria:
Maria Lúcia**



**Supl. de Diretoria:
Genilda de Souza**



**Conselho Fiscal:
Ricardo Martins**



**Cons. Fiscal: Edson
Clatino de Souza**



**Conselho Fiscal:
José Ricardo**



**Supl. Conselho
Fiscal: José Mello**



**Suplente
Conselho Fiscal:
Júlio Jesien**



**Suplente
Conselho Fiscal:
Maristela Moura**



**Representante
Junto a FEESERS:
Rosa Anacleta**



**Representante
Junto a FEESERS:
Gilmar França**



**Suplente de
Representante
Junto a FEESERS:
Emerson Pacheco**

Índice

Diretoria Sindisaúde-RS	2
Apresentação	8
Convenção Coletiva de Trabalho Base Territorial INTERIOR DO RS 2006	
1 - Reajustamento Salarial.....	10
2 - Adicional Noturno e Adicional de Horas Extraordinárias.....	11
3 - Trabalho em domingos e feriados.....	11
4 - Adicional por Tempo de Serviço - Quinquênio.....	11
5 - Tolerância	11
6 - Quebra de Caixa	11
7 - Substituição Eventual	12
8 - Aproveitamento interno	12
9 - Promoção	12
10 - Adiantamento da Gratificação de Natal..	12
11 - Multa pelo Atraso no pagamento do 13º..	12
12 - Aviso Prévio	12
13 - Aviso Prévio Proporcional	13
14 - Alterações Contratuais Durante o Aviso Prévio	13

15 - Estabilidade Provisória às Vésperas da Aposentadoria	13
16 - Estabilidade Provisória do Delegado Sindical	14
17 - Despedida por Justa Causa	14
18 - Guias de Contribuição	14
19 - RAIS	14
20 - Lanches	15
21 - Local para descanso	15
22 - Cursos e Reuniões	15
23 - Liberação de Dirigentes Sindicais	15
24 - Trabalho Sindical nas Empresas	15
25 - Licenças Remuneradas para Exames Escolares	16
26 - Licença para acompanhamento de saúde de filho	16
27 - Licença por Falecimento.....	16
28 - Quadro de avisos	17
29 - Atestados Médicos, Psicológicos e Odontológicos	17
30 - Comissão de Controle de Infecção Hospitalar	17
31 - Regime de Compensação Horária	18
32 - Homologações das Rescisões de Contratos de Trabalho.....	19

33 - Auxílio Funeral	19
34 - Creche	20
35 - Descontos	20
36 - Data do Pagamento	21
37 - Férias	21
38 - Gozo de Benefício	
Previdenciário/Gratificação Natalina	21
39 - Suspensão do Aviso Prévio	22
40 - Anotação da Função na CTPS	22
41 - Cópia de Contrato de Trabalho.....	22
42 - Cópia de Acordos e	
Comprovantes de Pagamento	22
43 - Relação de Salários	23
44 - Uniformes - EPI e Material de Bolso	23
45 - Quebra de material	23
46 - Licença para Saque do PIS	23
47 - Eleições CIPA	23
48 - Exames Clínicos	23
49 - Atendimento Médico aos Empregados	23
50 - Vale Transporte	24
51 - Registro	24
52 - Suspensão do Contrato de Experiência	24
53 - Multa Geral	24
54 - Contribuição Assistencial	
ao Sindicato Profissional	24

55 - Contribuição Assistencial ao Sindicato Patronal	25
56 - Comissão Paritária	25
57 - Abrangência e Prazo de Vigência	26
Serviços prestados pelo Sindicato	27

Foto: Ique Silveira



Sede do Sindisaúde-RS na rua João Guimarães em PoA

EXPEDIENTE

Publicação do Sindisaúde-RS

Edição: Luis Henrique Silveira (DRT/RS: 7998)

Projeto Gráfico e Diagramação: Marcelo Souza

Impressão: VT Propaganda

Tiragem: 3.000

Vitória dos Trabalhadores dos hospitais filantrópicos

A partir de 2006 os direitos dos trabalhadores dos hospitais filiados ao Sindicato dos Hospitais Benéficos, Religiosos e Filantrópicos (Sindiberf) passam a ser regrados pelo Convenção Coletiva assinada no dia 17 de dezembro de 2006, entre o Sindisaúde-RS e o Sindiberf.

A direção do Sindisaúde-RS há nove anos tenta garantir os direitos dos trabalhadores dos Hospitais Filantrópicos do Estado, através do estabelecimento de Convenção Coletiva, porém sem sucesso, pois não havia interesse do Sindiberf.

Só foi possível chegar a uma negociação que satisfizesse os dirigentes dos hospitais e garantisse os direitos básicos dos trabalhadores, após uma disputa em que o Sindisaúde-RS estabeleceu e venceu na Justiça, provando que os hospitais estavam errados na forma como vinham procedendo. Finalmente as direções dos hospitais e do Sindiberf perceberam a importância da Convenção, tanto para eles quanto para os trabalhadores.

Agora além dos direitos já assegurados pelas leis trabalhistas como a CLT, os trabalhadores dos hospitais filantrópicos contam com esta Convenção Coletiva que tem força de Lei e amplia direitos já expressos na CLT.

Por conta da falta de Convenção Coletiva cada hospital filantrópico adotava uma determinada postura em relação as condições de trabalho. Tanto em nível econômico, que os hospitais reajustavam os salários quando convinha, quanto em relação as questões sociais como a necessidade de fornecer os uniformes, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e até os materiais de bolso, que os funcionários utilizam, entre outras questões como licença para levar o filho ao médico, ou licença para estudar, para participar de cursos, etc.

Com esta convenção os trabalhadores terão direito a eleger

um delegado sindical em cada hospital, que terá a função de ser o elo de ligação entre o Sindicato e os locais de trabalho. Desta forma qualifica a ação fiscalizadora e atuação do Sindicato.

A partir desta publicação, você poderá também fiscalizar o cumprimento das cláusulas aprovadas, pois um direito para ser mantido tem que ser permanentemente exercido.

Em caso de denúncia de algum descumprimento é importante comunicar ao Sindicato para que sejam tomadas as medidas adequadas. Sua participação é muito importante!

Boa leitura

Agite antes de usar.

As cláusulas desta convenção não têm contra-indicação.

O Sindisaúde-RS adverte:

A Convenção Coletiva de Trabalho faz bem para os trabalhadores da Saúde.

Foto: Ique Silveira



Lançamento da Campanha Salarial 2006 em frente à Santa Casa

Convenção Coletiva de Trabalho Base Territorial Capital 2006

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, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua João Guimarães nº 40, Porto Alegre - RS e com registro sindical no Ministério do Trabalho sob nº 02118687560-9, inscrito no CNPJ sob o nº 92.962.745/0001-50, representado por seu Presidente João Roberto Menezes, inscrito no CPF sob o nº 277.053.150-68, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com vigência no período de 01.04.2006 a 31.03.2007, de acordo com as seguintes cláusulas e condições:

1. Reposição Salarial - Os empregadores vinculados ao sindicato representante da categoria econômica concederão um reajuste salarial de 5% (cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes do reajuste concedido em 2005, pagos em duas parcelas não cumulativas e nem retroativas, de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) cada uma, nos meses de novembro de 2006 e dezembro de 2006, respectivamente, admitida a compensação de adiantamentos espontâneos concedidos em 2006, 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 eventuais diferenças salariais existentes, deverão ser pagas juntamente com a folha salarial do mês de janeiro de 2007.

2. Adicional Noturno e Adicional de Horas Extraordinárias

– O adicional noturno e o adicional sobre as horas extraordinárias serão objeto de discussão na comissão paritária prevista na cláusula 56, devendo ser mantidas, transitoriamente, as atuais práticas dos empregadores.

3. 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.

4. Adicional por Tempo de Serviço - Quinquênio

- A cada 05 (cinco) anos de serviços prestados na mesma empresa perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base.

4.1. Ficam ressalvados os direitos às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados pertencentes à categoria profissional.

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.

6. 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 respectivo salário básico.

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

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

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

9. 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.

10. Adiantamento da Gratificação de Natal - 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.

11. Multa pelo Atraso no pagamento do 13º - 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.

12. 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.

12.1. 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.

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

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

13.1. Ficam respeitados os critérios preexistentes mais benéficos ao empregado.

13.2. 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.

14. 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.

15. Estabilidade Provisória às Vésperas da Aposentadoria - Aos empregados que lhes faltarem 12 (doze) 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.

16. Estabilidade Provisória do Delegado Sindical - Fica assegurada a eleição de 01 (um) delegado sindical titular e 01 (um) suplente, por empresa com mais de 10 (dez) empregados, para um mandato de 01 (um) ano, ambos com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato. O suplente atuará quando do impedimento ou afastamento comprovado do titular, devendo o empregador ser comunicado previamente.

16.1. 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.

17. 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.

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

19. 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.

20. Lanches - Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias.

20.1. Entende-se por “plantonista” aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram jornada diurna, desde que não exista outra alternativa melhor de alimentação.

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

22. 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 realizados fora do horário de trabalho, as horas correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias ou compensadas em outros dias do mês.

23. Liberação de Dirigentes Sindicais - Cada estabelecimento empregador assegurará a liberação de um dia por mês, sem ônus para o empregado e/ou sindicato profissional, de 1 dirigente ou delegado sindical, para a realização de atividades sindicais convocadas, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

23.1. 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 e vantagens pessoais.

24. Trabalho Sindical nas Empresas – Assegura-se o acesso

dos dirigentes sindicais às empresas nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

25. Licenças Remuneradas para Exames Escolares - Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas reconhecidas pelo Poder Público, terão abono de 01 (um) dia 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.

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

26 – 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 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, 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 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.

26.1. No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 3 (três) dias no mês.

27. 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.

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

28. Quadro de avisos - Os empregadores permitirão 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.

29. 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, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, devendo comprovar tal fato através de atestado médico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após seu retorno.

30. 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.

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

30.2. 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.

31. 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.

31.1 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.

31.2 As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada a partir da assinatura desta convenção poderão ser compensadas dentro do prazo 06 (seis) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

31.3 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 na presente Convenção.

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

31.5. Os hospitais 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 aqui estabelecida.

31.6. O empregado deverá, obrigatoriamente, compensar as

horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada mensal contratada.

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

31.8 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.

32. 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 DRT/MTE.

32.1. 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.

32.2. 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.

32.3. 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.

33. Auxílio Funeral - O empregador pagará aos dependentes

legalmente habilitados do empregado falecido em decorrência de acidente do trabalho auxílio-funeral em quantia equivalente a 1,5 (um vírgula cinco) salário base, limitado ao valor máximo de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

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

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

34.1. 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.

35. 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, 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.

35.1. 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.

35.2. Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta

cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.

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

36. 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.

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

36.2 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.

37. 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.

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

37.2. Os empregados que ficarem afastados do trabalho em gozo de benefício da Previdência Social por mais de 6 (seis) meses, contarão com 50% (cinquenta por cento) do período anterior, efetivamente trabalhado, para cômputo do novo período aquisitivo de férias, observada a prescrição.

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

38. 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.

39. 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.

40. Anotação da Função na CTPS - Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.

40.1. 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.

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

41. Cópia de Contrato de Trabalho - É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido.

41.1. É obrigatória a entrega, ao empregado, de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

42. Cópia de Acordos e Comprovantes de Pagamento - Os empregadores serão obrigados a fornecerem a seus empregados, cópias dos acordos ou contratos de trabalho, 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.

42.1. Deverá ser dado sigilo às informações constantes dos

comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

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

44. 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.

45. 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.

46. Licença para Saque do PIS - Os empregadores dispensarão os empregados por $\frac{1}{2}$ (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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

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

52. 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.

53. 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.

54. 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 janeiro de 2007, de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional conveniente.

54.1. Ficam isentos do desconto assistencial os associados que gozem desta condição até o dia 31 de dezembro de 2006 e que estejam em dia com suas obrigações.

54.2. 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.

54.3. 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 2% (dois por cento), além da correção monetária.

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

55. Contribuição Assistencial ao Sindicato Patronal - Como definido pela Categoria Econômica em Assembléia Geral.

56. Comissão Paritária - As entidades convenientes comprometem-se a instituir uma Comissão Paritária, com prazo de atividades e funcionamento determinados, para estudo e discussão, em conjunto, sobre o pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno e adicional de insalubridade, considerando seus percentuais, sua base de incidência e trabalhadores atingidos, visando justificar ou não adequações nessas parcelas, com vistas a um melhor equilíbrio entre as remunerações.

56.1. A comissão será composta de até 03 (três) participantes

de cada entidade, designados pelas suas Diretorias e atuará também para o interior.

56.2. Serão realizadas reuniões sistemáticas, conforme calendário pré-agendado pelas respectivas diretorias, observando-se que até a próxima data-base a Comissão deverá ter elementos suficientes para instrumentalizar a próxima rodada de negociações coletivas com o objetivo de definir os critérios para pagamento destes adicionais.

57. 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 Município de Porto Alegre e sua vigência será de 1 (um) ano, a partir de 1º.04.2006.

Porto Alegre, 17 de dezembro de 2006.

Alceu Aenlhe Rubattino

Advogado OAB RS 17.220

*SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES, RELIGIOSOS E
FILANTRÓPICOS DO RIO GRANDE DO SUL*

Presidente - Julio Flávio Dornelles de Matos

Raquel Paese

Advogada OAB RS 15.663

*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

Serviços prestados pelo sindicato

**Atendimento odontológico, medicina geral e do
trabalho, portadores de Lesões por Esforços
Repetitivos (LER)
Clínica**

Av. Vicente de Fontoura, 2222 - Fone 3333.1916

**Encaminhamento de aposentadorias e homologa-
ções de rescisões**

Sindisaúde-RS

Rua João Guimarães, 37 e 41, Santa Cecília
Porto Alegre - Fones 3330.5511 - 3330.5503

Assessoria Jurídica

Sindisaúde-RS

Rua João Guimarães, 37 e 41, Santa Cecília
Porto Alegre - Fones 3330.5511 - 3330.5503

Paese Ferreira, Kliemann & Advogados Associados

Rua dos Andradas, 1121, 11º andar
Porto Alegre - Fone 3287.5200

Colônia de Férias

Praia de Oásis do Sul - R. Santo Cristo, 445 - 3669.9360
Agendamento Sindisaúde-RS



SINDISAÚDE -RS

FILIADO À **CUT** E **FEESERS**

Rua João Guimarães, 37 e 41
Santa Cecília - Porto Alegre / RS
CEP 90630-170

(51) 3330.5511 - 3330.5503

Clínica: Rua Vicente da Fontoura, 2222

(51) 3333.1916

www.sindisaude.org.br

direcao@sindisaude.org.br