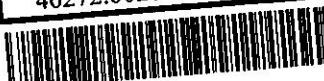


**AO MINISTÉRIO DO T**

PAS FUNDO /SRTE-RS

46272.002857/2016-31

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR043775/2016**

**SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE PASSO FUND**, CNPJ n. 89.881.718/0001-48, localizado(a) à Rua Capitão Araújo, 716, Centro, Passo Fundo/RS, CEP 99010-200, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). TEREZINHA PERISSINOTTO, CPF n. 234.218.600-25, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 07/07/2016 no município de Passo Fundo/RS;

E

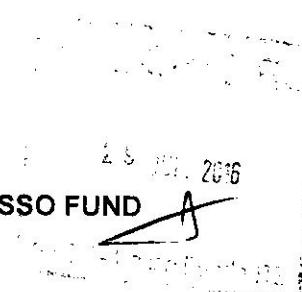
HOSPITAL DE CARIDADE DE CARAZINHO, CNPJ n. 88.450.234/0001-81, localizado(a) à Rua General Câmara, 70, centro, Carazinho/RS, CEP 99500-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOCELIO NISSEL CUNHA , CPF n. 429.464.330-72

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR043775/2016, na data de 12/07/2016, às 14:42.

\_\_\_\_\_, 12 de julho de 2016.

TEREZINHA PERISSINOTTO  
Presidente

**SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE PASSO FUND**



JOCELIO NISSEL CUNHA  
Presidente  
HOSPITAL DE CARIDADE DE CARAZINHO

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

NUMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043775/2016

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE PASSO FUNDO E REGIÃO, CNPJ n. 89.881.718/0001-48, neste ato representado por sua Presidente, Sra. TEREZINHA PERISSINOTTO;

E

HOSPITAL DE CARIDADE DE CARAZINHO, CNPJ n. 88.450.234/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. JOCELIO NISSEL CUNHA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA ABRANGÊNCIA  
O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Empresa acordante, abrangerá as categorias dos **Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em Carazinho/RS.

## Salários, Piso Salarial, Reajustes e Pagamento

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 01º de Abril/2016 até 30 de abril de 2017, pisos salariais serão os seguintes:

Funções:	Salário
Recepção	R\$ 1.130,00 ((hum mil cento e trinta reais))
Serviços Gerais, Apoio, Assistentes e Auxiliares	R\$ 1.130,00 ((hum mil cento e trinta reais))
Auxiliar de faturamento	R\$ 1.130,00 ((hum mil cento e trinta reais))
Auxiliar de farmácia	R\$ 1.130,00 ((hum mil cento e trinta reais))
Técnicos e Aux. de Enfermagem	R\$ 1.399,00 (hum mil e trezentos e noventa e nove reais)

A partir de 01º de Maio de 2016 até 30 de julho de 2016, os pisos salariais serão os seguintes:

Funções	Salário
Cozinheiras, costureiras	R\$ 1.184,00 (hum mil e cento e oitenta e quatro reais)

A partir de 01º de Agosto de 2016 até 30 de abril de 2017, os pisos salariais serão os seguintes:

Funções	Salário
Cozinheiras, costureiras	R\$ 1.224,00 (hum mil e duzentos e vinte e quatro reais)
Auxiliar de faturamento	R\$ 1.162,00 (hum mil e cento e sessenta e dois reais)
Auxiliar de farmácia	R\$ 1.162,00 (hum mil e cento e sessenta e dois reais)

Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os reajustes previstos nas tabelas acima obedecerão as seguintes formas:

**§ 1º** - Os integrantes da categoria profissional suscitante e dentro da base territorial do Sindicato Profissional, nas funções de: Recepcionistas, Apoio, Assistentes, Auxiliares e Serviços Gerais vão receber a partir de abril/2016 um reajuste salarial de 9,612% (nove vírgula seiscentos e doze por cento) sobre o salário praticado em março de 2016;

**§ 2º** - Os Aux. de Enfermagem e os Técnicos de Enfermagem vão receber um reajuste salarial de 7,45% (sete vírgula quarenta e cinco por cento) sobre o salário praticado em março de 2016;

**§ 3º** - As Costureiras e Cozinheiras vão receber um reajuste salarial de 7% (sete por cento) sobre o salário praticado em abril de 2016, dividido em duas parcelas sendo 3,5% em maio/2016 e 3,5% em agosto/2016.

**§ 4º** - Os Auxiliares de Faturamento e Auxiliares de Farmácias vão receber um reajuste salarial de 7% (sete por cento) sobre o salário praticado em março/2016, dividido em duas parcelas sendo 3,5% em abril/2016 e 3,5% em agosto/2016.

**§ 5º** - Os demais trabalhadores não contemplados pelas tabelas acima perceberão 7,00% (sete por cento) de reajuste, sendo 3,5% em junho e 3,5% em agosto, ambos sobre o salário base de abril de 2016.

**§ 6º** - As diferenças salariais referentes aos meses de abril e maio de 2016 serão pagas nos meses de agosto e setembro de 2016.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO E FORMA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação de trabalho, nos termos do artigo 459, § 1º, da CLT, com o fornecimento de comprovantes discriminando as verbas, valores dos descontos a título de INSS e FGTS.

**§ Único** - Se o pagamento do salário for através de conta bancária, a Empresa fica obrigada a providenciar a abertura da conta salário, sem custo para o trabalhador.

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Os empregados que estiverem substituindo qualquer colega, independente do tempo que durar a substituição, deverão receber salário, adicionais e demais vantagens igual ao do substituído, quando significar melhoria salarial.

## **Gratificações, 13º Salário, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA**

A gratificação natalina deverá ser paga 50% juntamente com as férias, quando solicitado expressamente pelo trabalhador no mês de janeiro, ou 50% até dia 30 de novembro e o restante até 20 de dezembro do ano em curso.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

As horas de trabalho extraordinário serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as primeiras duas horas e de 100 % (cem por cento) para as demais, nos termos do Precedente Normativo nº 3 do TRT-4.

**§ 1º** - As horas de trabalho extraordinário prestadas em domingos, feriados e folgas, se

não compensadas no prazo de 30 dias imediatamente posterior à prestação do trabalho serão remuneradas em dobro nos termos da Lei nº 605/49 e Súmula 444 do TST.

§ 2º - As horas de trabalho extraordinário, bem como as horas de falta ao trabalho, em levantamento a ser efetuado do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês seguinte, deverão ser controladas através de sistema débito/crédito a ser implementado pela Empresa, de livre e fácil acesso aos trabalhadores, sob pena de nulidade do banco de horas.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

##### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A Empresa pagará, aos Empregados da categoria profissional, adicional por tempo de serviço em percentual de 5% (cinco por cento), a cada 05 (cinco) anos trabalhados na Empresa, calculado sobre o salário base, a partir do mês que completar o quinquênio.

§ Único - Ficam ressalvados os adicionais já concedidos, quando mais benéficos.

#### **Adicional Noturno**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO NOTURNO E ADICIONAL NOTURNO**

A Empresa pagará a seus empregados que laboram no horário noturno um adicional de 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o salário recebido em tais horas mais adicional de insalubridade, conforme OJ nº 259, SDI-1, do TST, que devem ser computadas de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, nos termos do item II da Súmula 60 do TST.

#### **Adicional de Insalubridade**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade devido será calculado sobre o valor do Piso Regional determinado pela Legislação do Rio Grande do Sul, na Faixa II em que se enquadram os trabalhadores da saúde, conforme a Lei nº 12.509.

§ único - Ficam ressalvados os adicionais já concedidos, quando mais benéficos.

#### **Adicional de Sobreaviso**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SOBREAVISO**

O empregado que estiver de sobreaviso perceberá, por este período à disposição da Empresa, um adicional de:

§ 1º - 30% (trinta por cento) sobre a hora normal de trabalho, enquanto estiver em sua residência; à disposição da Empresa.

§ 2º - Quando o empregado estiver no local de trabalho, com o ponto batido, terá a prestação de trabalho remunerada conforme as horas extras de acordo com a cláusula Horas Extraordinárias.

#### **Outros Adicionais**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

A Empresa pagará adicional de quebra de caixa, a todos os empregados e substitutos que exerçam a função de caixa, no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo a ser pago mensalmente.

§ Único - O empregado não responderá por eventual diferença de caixa, quando a conferência não for realizada em sua presença.

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

É assegurado a todos os empregados, a partir da assinatura do Acordo Coletivo de

Trabalho, 30 (trinta) dias de estabilidade no retorno do auxílio previdenciário; na hipótese de demissão a Empresa pagará uma indenização em valor equivalente a 01 (um) salário profissional da categoria.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

A Empresa fornecerá a seus empregados, mensalmente, sempre no mesmo dia útil do mês a ser determinado pela própria Empresa, vale transporte proporcional aos dias de efetiva prestação de trabalho do mês, repassando ao trabalhador observando o valor de desconto de acordo com a legislação em vigor.

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – CRECHES

A Empresa, visando a responsabilidade e guarda dos filhos dos empregados (as) até a idade de 06 (seis) anos, pagará mensalmente um auxílio creche no valor de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), para custeio de despesas com creches particulares.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

A Empresa deverá proceder as anotações na CTPS do empregado na data de admissão, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário percebido com todos os adicionais, gozo de férias, aumentos salariais, contribuições sindicais e todas as demais parcelas que componham sua remuneração.

### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO/DISPENSA DO CUMPRIMENTO

A Empresa deverá dispensar do cumprimento do aviso prévio regulamentado no artigo 487 da CLT o empregado demitido ou demissionário, quando solicitado pelo mesmo em razão de novo emprego ou pleitear de forma escrita a dispensa, cessando o pagamento do salário pela Empresa a partir do último dia de trabalho, bem como efetivar as anotações relativas ao término da contratualidade na CTPS, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

**§ Único** - Ao trabalhador demitido, além do aviso prévio do artigo 487 da CLT, é assegurada a indenização do aviso prévio proporcional conforme Lei nº 12.506/2011.

### Outros grupos específicos

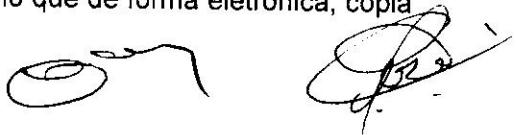
#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DAS RECISÕES CONTRATUAIS

As rescisões deverão ser obrigatoriamente assistidas e homologadas pelo Sindicato Profissional, ou por Delegado Sindical credenciado pelo mesmo conforme Instrução Normativa nº 02/92 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

**§ Único** - A Empresa, quando da rescisão contratual, fica obrigada a apresentar as guias de Seguro Desemprego, guias de depósito do Imposto Sindical, Taxa Negocial, PPP, guias de depósito do FGTS e respectiva multa.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DO PPP

A Empresa é obrigada, nos termos da Legislação vigente (artigo 58, § 4º, da Lei nº 8.213/91), quando da rescisão de contrato, fornecer o formulário do Perfil Profissiográfico Previdenciário, acompanhado dos laudos PCMSO e PPRA, relatando fielmente a função desempenhada, agentes insalubres no local de trabalho e grau de insalubridade. A Empresa deverá fornecer ao Sindicato profissional, mesmo que de forma eletrônica, cópia



dos laudos PCMSO e PPRA.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

A Empresa deverá informar por escrito, ao empregado, o motivo da dispensa, quando fundada em justa causa, sob pena de ser presumida como imotivada.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

A jornada de trabalho, no cumprimento do aviso prévio, quando concedido pela Empresa, deverá ser reduzida em duas horas por dia, ou sete dias no final do aviso prévio.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

A Empresa deverá fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado que teve seu vínculo empregaticio rompido, quando este solicitar.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS**

Os cursos e reuniões promovidos pela Empresa serão realizados durante a jornada de trabalho, com registro no cartão ponto; Quando realizados fora do horário de trabalho, as horas correspondentes deverão ser pagas como trabalho extraordinário, conforme cláusula oitava, se não concedidas as respectivas folgas no prazo máximo de 30 dias, com fornecimento de alimentação se em prorrogação de jornada, e vale-transporte quando não há prorrogação de jornada.

#### **Assédio Moral**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

A Empresa se compromete a combater as práticas de assédio moral, e atitudes de abuso de poder em suas dependências e ambiente de trabalho, assumindo o compromisso de realizar exposições e debates sobre o tema voltado ao seu corpo funcional e gerencial, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as consequências na saúde dessas práticas no ambiente de trabalho. Dando conhecimento de seu conteúdo a todo conjunto de trabalhadores (as), conforme prevê a NR 32. Deverão compor a equipe multidisciplinar (representantes da Empresa, CIPA, representantes do Sindicato) com a finalidade de construir política de relações humanas, que visem coibir toda manifestação de discriminação (racial, de opção sexual, de idade, de gênero, etc...) e de práticas nocivas à saúde física ou mental.

#### **Estabilidade Mãe**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA GESTANTE**

É garantida para as gestantes a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término da garantia Constitucional e Legislação.

**§ Único -** À Empregada gestante, mesmo que em contrato de experiência, é garantida a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, conforme item III da Súmula 378 do TST.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada a estabilidade provisória pelo período de 01 (um) ano anterior à aquisição do direito à aposentadoria, desde que o empregado comunique, formalmente, à Empresa.



## **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REFEITÓRIOS, VESTIÁRIOS E SANITÁRIOS**

A Empresa deverá manter local apropriado, com perfeitas condições de higiene e segurança, para que os empregados possam fazer lanche ou refeição, vestiários com banheiros e chuveiros, armários com chave e segredo individual. Qualquer revisão dos mesmos somente poderá ser feita na presença do funcionário, em cumprimento às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR 24 e 32).

**§ único** – Caso a Empresa mantenha sistema de vestiário, com funcionário responsável pelos pertences dos empregados em sistema de embalagens individuais, fica dispensada de colocar armários individuais como estabelece o *caput*, porém para as revisões das referidas embalagens também deverá procedê-la na presença do funcionário.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Na jornada de trabalho noturno, a Empresa poderá adotar o regime de jornada usual nos Hospitais, qual seja: 12 horas de trabalho intercaladas por, no mínimo, 36 horas de repouso, mas fica a jornada semanal limitada em 36 horas.

**§ 1º** - Para os funcionários da enfermagem do turno diurno, a jornada de trabalho semanal é limitada em 36 horas.

**§ 2º** - Para os funcionários dos serviços gerais, a jornada é limitada em 06 (seis) horas diárias, de segunda a sexta-feira, com intervalo intrajornada de 15 minutos para repouso e alimentação, ficando autorizado um plantão semanal de 10 (dez) horas de trabalho com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação, de 01 (uma) hora, limitada a jornada semanal em 40 (quarenta) horas.

**§ 3º** - Nos termos da Súmula 346 do TST os digitadores, por aplicação analógica do artigo 72 da CLT, têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo, sob pena de pagamento de horas extras, sendo a jornada semanal limitada em 36 horas.

**§ 4º** - São mantidas as jornadas mais benéficas já existentes.

### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Fica garantida a todo empregado a ausência no serviço, sem prejuízo no salário, desde que devidamente comprovado, nas seguintes hipóteses:

**§ 1º** - Três (03) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão e irmã.

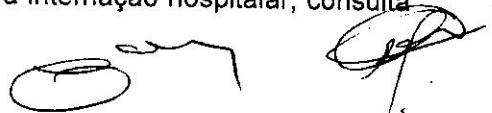
**§ 2º** - Dois (02) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro, sogra, avós, netos ou pessoa que declare na CTPS que viva sob sua dependência.

**§ 3º** - Um (01) dia para cunhado e cunhada.

**§ 4º** - A licença será acrescida de mais 01 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora do domicílio do trabalhador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA DE FILHO**

Serão abonadas as faltas para acompanhamento de filho até 12 (doze) anos, ou portador de necessidades especiais sem limite de idade, tanto para internação hospitalar, consulta



ou tratamento domiciliar, limitado a 08 (oito) dias por ano, com comprovação através de atestado médico competente, que deverá ser entregue no prazo de 48 horas após retorno ao trabalho.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AMAMENTAÇÃO**

Fica assegurada a licença remunerada de 35 minutos no turno da manhã, 35 minutos no turno da tarde, e de 01 (uma) hora para as trabalhadoras do turno da noite, em horário de livre escolha da trabalhadora, com a finalidade de amamentar o filho até que este complete 06 (seis) meses de idade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – GESTANTE**

É garantida à empregada gestante, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigir, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de consultas médicas e demais exames complementares.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DA JORNADA PARA FUNCIONÁRIA GESTANTE**

A funcionária gestante, a partir do 8º mês de gestação, terá sua jornada reduzida em 20 minutos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho e troca dos turnos dos empregados estudantes, nos casos de prejuízos da frequência às aulas e provas escolares.

**§ 1º** - Ao empregado estudante que avisar com antecedência de 72 horas, será permitido o afastamento do trabalho para realizar exames vestibulares, provas escolares do ensino fundamental e médio, Enem, Enade, sem prejuízo salarial.

**§ 2º** - A dispensa será acrescida de mais um dia quando a prova for realizada fora do município do domicílio, limitada a uma por semestre. A dispensa será concedida pela Empresa mediante comprovante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RADIOLOGIA AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurado às empregadas gestantes, lotadas no setor de radiologia, quimioterapia, tomografia computadorizada a transferência de setor durante o período de gestação, garantindo-se a mesma jornada de trabalho e o retorno ao setor após o gozo de suas licenças específicas.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO - INGRESSO COM ATRASO**

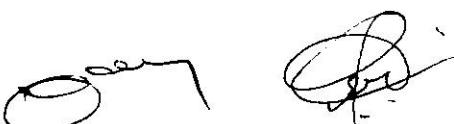
Fica assegurado o direito ao repouso semanal remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo Empregador.

### **Férias (Duração e Concessão) e Licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso semanal e/ou mensal, sob pena de nulidade.

**§ 1º** - A remuneração das férias deverá ser paga até dois dias antes do início das mesmas, com comunicação prévia, com a comunicação ao empregado trinta dias antes do seu inicio como determina a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal.



**§ 2º** - O não pagamento da remuneração devida e a falta de comunicação, no prazo acima disposto, ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias, ou solicitar o pagamento em dobro, conforme artigo 137 da CLT, aplicado por analogia, e Jurisprudência.

**§ 3º**- Aos funcionários afastados para tratamento de saúde, por mais de 180 (cento e oitenta) dias, é assegurado o direito ao recebimento das férias proporcionais ao período trabalhado.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA POR OCASIÃO DO CASAMENTO**

Mediante solicitação do empregado (a), a Empresa fica obrigada a dar licença remunerada por 05 (cinco) dias corridos por ocasião do seu casamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

O trabalhador tem o direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias, conforme determina o artigo 10, § 1º, do ADCT da Constituição Federal e artigo 473 da CLT.

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AOS PAIS ADOTIVOS**

Aos trabalhadores e trabalhadoras que adotarem filhos serão observadas as mesmas garantias destinadas aos pais naturais, quais sejam: licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias; licença paternidade de 05 (cinco) dias no primeiro ano de vida do adotado, a partir da comprovação do Processo Judicial de Adoção, conforme Lei nº 10.421/2002.

**§ Único** - Em caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período de licença maternidade será de 120 dias; em caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de um ano até quatro anos de idade, o período de licença será de 60 dias; em caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de quatro anos até oito anos de idade, o período de licença será de 30 dias.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador - EPI**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOSÍMETRO/ATIVIDADE DE RADIOLOGIA**

Será obrigatório o uso de dosímetro pessoal, que deverá ser fornecido pelo Empregador para todos os funcionários que mantém contato com fontes emissoras de radiações ionizantes, dentre as condições em questão, estão as atividades de operação com aparelhos de raios-X, conforme legislação vigente.

**§ único** - A cópia dos laudos dos dosímetros deverá ser fornecida pelo Empregador ao trabalhador.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI'S**

A Empresa deverá fornecer por escrito e discriminado, a seus empregados, a relação de uniformes e equipamentos de proteção individual, quando exigidos pela Empresa ou pela legislação. O fornecimento dos mesmos será de forma gratuita, sem ônus para o trabalhador, já confeccionados, quando dependem de tal procedimento conforme determina a NR 32.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÃO DA CIPA**

O Sindicato dos Trabalhadores deverá ser notificado, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, da abertura do processo eleitoral da CIPA, sendo ainda obrigatória a sua participação no processo eleitoral, inclusive no ato do escrutínio, sob pena de nulidade de

todos os atos praticados pela empresa.

**§ Único** - A Empresa deverá fornecer ao Sindicato Profissional, até 10 (dez) dias após a eleição, a Ata com a relação dos empregados eleitos para a CIPA.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES PERIÓDICOS**

Os empregados deverão realizar exames admissionais, periódicos e demissionais exigidos por lei ou pela Empresa, que serão custeados pela mesma (conforme artigo 168 da CLT). O Empregador deverá fornecer, gratuitamente, vacinas contra hepatite "B", rubéola, tuberculose, tétano e outras que visem evitar o contágio com doenças infectocontagiosas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS**

A Empresa deverá liberar, sem descontos no salário, uma vez por ano, todas as funcionárias para realizarem exames preventivos de mama, de colo de útero, e os empregados do sexo masculino, com idade acima de 35 (trinta e cinco) anos, serão dispensados, uma vez por ano, para realizarem exames preventivos de próstata na rede pública ou conveniada.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS**

A Empresa reconhecerá como válidos atestados médicos, odontológicos e psicológicos fornecidos por profissionais do SUS (Sistema Único de Saúde), Sindicatos, Convênios ou entidades particulares, os quais deverão conter o CID correto, garantindo o direito de visá-los se possuir serviços próprios de assistência aos funcionários.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NORMA REGULAMENTADORA 32 (NR 32)**

A Empresa se obriga a cumprir, em sua totalidade, a Norma Regulamentadora 32, implementando todas as medidas previstas para dar proteção e segurança aos trabalhadores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PROGRAMA DE SAÚDE DO TRABALHADOR**

A Empresa se obriga a cumprir as Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, com relação à contratação e formação de equipes e também à implantação de todos os programas previstos na legislação Federal e Estadual de prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

**§ Único** - A Empresa se compromete a promover, juntamente com os funcionários, a formação de Brigadas de incêndio, devidamente orientadas e treinadas pelo Corpo de Bombeiros da Brigada Militar, nos termos da NBR nº 14.276 da Brigada Militar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO BIPARTITE PERMANENTE DO HCC**

A Empresa, juntamente com o Sindicato, se compromete a realizar, periodicamente, reuniões de avaliação e implantação da NR 32 no que diz respeito às relações ambientais do trabalho.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTAMINAÇÃO GARANTIA DE EMPREGO/TRATAMENTO**

A Empresa fornecerá, gratuitamente, todos os medicamentos necessários e destinados ao

tratamento do Empregado vítima de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais e infectocontagiosas, nos primeiros 15 (quinze) dias de tratamento, desde que prescritos por médicos assistentes.

**§ 1º** - A Empresa fornecerá cópias dos exames e laudos a seus empregados, quando solicitado pelo trabalhador.

**§ 2º** - Ressalvada a observação da Legislação em vigor se mais benéfica.

#### **Relações Sindicais - Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a eleição de 02 (dois) Delegados Sindicais, pelo Sindicato Profissional, com 01 (um) ano de mandato e estabilidade de 01 (um) ano após o final do mandato.

**§ Único** - A eleição será conduzida e regreda pelo Sindicato dos Trabalhadores e o Delegado Sindical será eleito entre os trabalhadores da Empresa que sejam sócios do Sindicato.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE PONTO DE DIRIGENTE SINDICAL**

É assegurado o abono do ponto, com pagamento integral de salários, ao empregado membro da Diretoria ou Delegado do Sindicato dos Trabalhadores representando a Categoria Profissional, para participação em reuniões de serviços, bem como para cursos, seminários, assembleias, congressos, aperfeiçoamentos tecnológicos, ou quaisquer outras atividades de representação do Sindicato, mesmo que em grau superior, no período de vigência do presente Acordo, da seguinte forma:

**§ 1º** - 45 (quarenta e cinco) dias cumulativos entre todos os dirigentes, até a assinatura do próximo Acordo Coletivo.

**§ 2º** - As demais liberações serão descontadas dos Diretores somente os dias efetivamente requisitados, de acordo com o que prescreve a legislação em vigor.

**§ 3º** - As dispensas solicitadas pelo Sindicato Profissional deverão ser registradas no controle de ponto, como dispensa justificada.

**§ 4º** - O pedido de dispensa deverá ser por escrito pelo Sindicato Profissional, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS, DEMISSIONÁRIO E DESPEDIDOS**

A Empresa remeterá ao Sindicato cópia da relação dos empregados admitidos, demissionários e despedidos, que pertençam ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A Empresa remeterá ao Sindicato dos Trabalhadores relação de descontos do Imposto Sindical, da Taxa Negocial, Assistencial e mensalidades acompanhadas do valor nominal do salário e função de cada empregado, com o salário anterior e o reajustado, no prazo de 05 (cinco) dias após o respectivo desconto e recolhimento.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES**

O desconto das mensalidades dos associados é de 2% (dois por cento) sobre o salário base e deverá ser repassado ao Sindicato Profissional dos Trabalhadores até o segundo dia após a efetivação do pagamento do salário do associado, enviar o comprovante dos recolhimentos bancário (podendo ser por meio eletrônico), sob pena de pagamento com correção monetária, juro de mora e multa de 10% (dez por cento), a partir da assinatura do Acordo Coletivo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL**

Atendendo ao deliberado pela Assembleia do Sindicato dos Trabalhadores, a Empresa descontará de seus empregados, sindicalizados ou não, conforme súmula 86 do TRT-RS, recolherá ao Sindicato dos Trabalhadores, o valor correspondente a 1/2 (meio) dia da remuneração dos trabalhadores, inclusive os que vierem a ser admitidos durante a vigência do mesmo, a título de Taxa Negocial.

**§ 1º** - O desconto ocorrerá em uma parcela, na primeira folha de pagamento do mês da assinatura do presente instrumento.

**§ 2º** - A Empresa deverá repassar os valores aos cofres do Sindicato Profissional até o quinto dia após a efetivação do desconto, juntamente com a entrega da relação dos funcionários, com seus respectivos salários e descontos.

**§ 3º** - Se o Empregador tenha efetivado o desconto, ou não, e não o tenha repassado ao Sindicato, fica obrigado ao pagamento de multa de 10% (dez por cento), acrescido de juros e correção monetária.

**§ 4º** - Fica ressalvado o desconto do empregado que estiver em gozo de férias, quando do retorno ao trabalho, devendo o repasse ao Sindicato Profissional ocorrer nos moldes estabelecidos no *caput* do artigo.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

O Presente Acordo Coletivo tem a vigência de 02 (dois) anos a partir de 01/ maio/2016 até 30/ abril/2018, sendo garantida a revisão das Cláusulas Econômicas, e outras de interesse de qualquer uma das partes, em maio/2016.

Passo Fundo, 11 de julho de 2016.

  
**TEREZINHA PERISSINOTTO**

Presidente

SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE PASSO FUND

  
**Jocelio Nissel Cunha**

Presidente

HOSPITAL DE CARIDADE DE CARAZINHO

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I – ATA ASSEMBLEIA**