

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001920/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/06/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024589/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.108182/2021-39  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/06/2021

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

SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS, CNPJ n. 92.962.745/0001-50, neste ato representado(a) por seu e por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLINICAS DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.963.792/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL****REAJUSTE SALARIAL PARA DATA BASE DE 2020**

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional terão seus salários reajustados em 3,31% (três vírgula trinta e um por cento) em 1º/03/2021, referente ao INPC acumulado em 1º/04/2020 (correspondente ao apurado de 1º/04/2019 a 31/03/2020), a incidir sobre os salários de março de 2020, devendo tal reajuste ser pago na folha de pagamento do mês de Junho de 2021.

**Parágrafo primeiro** – Os estabelecimentos de saúde que não conseguirem efetivar o pagamento do reajuste no mês de Junho de 2021, deverão fazê-lo no mês seguinte, juntamente com diferenças retroativas a março. Os hospitais de natureza pública, em razão de processos administrativos, poderão fazer o pagamento até a competência da folha do mês de julho de 2021.

**Parágrafo segundo** - É facultada a compensação de aumentos espontâneos concedidos no período de 1º/04/2019 a 31/03/2020, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento, bem como do reajuste do piso mínimo regional.

**Parágrafo terceiro** – Tendo em vista que o reajuste salarial ora previsto, correspondente ao INPC acumulado no período de 1º/04/2019 a 31/03/2020, não ocorrerá de forma retroativa à data-base da categoria (1º/04/2020), as partes comprometem-se até a próxima data-base (01/04/2022) a envidar esforços no sentido de buscar uma forma de reposição salarial do período.

## REAJUSTE SALARIAL PARA DATA BASE 2021

Tendo em vista a ausência de proposta por parte do sindicato patronal de reajuste salarial para a data base 1º/04/2021, as partes ora convenientes ajustam o compromisso de retomar as tratativas negociais até 1º/10/2021, ressalvando-se que o adiamento desta solução não implica em quitação ou renúncia por parte do sindicato representativo dos empregados ao direito de reivindicar referido reajuste.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO

Os empregadores deverão 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.

**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.



## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGO OU EM DIA ESTABELECIDO AO DSR OU EM FERIADO

O trabalho em domingos e 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.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SEXTA - EQUIPARAÇÃO ENTRE AUXILIARES E TÉCNICOS DE ENFERMAGEM

Aos auxiliares de enfermagem que possuam curso técnico de enfermagem, validado pelo Conselho Profissional, e que desempenharem as mesmas atividades dos técnicos em enfermagem, de acordo com as exigências contidas no art. 461 da CLT, será assegurado o mesmo salário-base, respeitadas as promoções concedidas por merecimento, antiguidade e demais adicionais salariais que possam integrar os contratos de trabalho, regras mais benéficas já praticadas pelas instituições e regras próprias ajustadas mediante acordos coletivos de trabalho já praticados.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA

Mediante requerimento dos empregados, os empregadores pagarão 50% (cinquenta por cento) da Gratificação Natalina juntamente com o pagamento das férias, quando gozadas a partir de maio.

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - MULTA POR 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.

#### **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

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

Aos empregados responsáveis por numerário, como atividade preferencial, será assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do salário base.

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

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula que disciplina o banco de horas, e não compensadas na forma do parágrafo quarto da mesma cláusula, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento, e não compensadas na forma da cláusula que disciplina a jornada compensatória e o banco de horas, deverão ser remuneradas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada 5 (cinco) anos de serviço prestado na mesma empresa, perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, pelo trabalho realizado das 22h (vinte e duas horas) de um dia até às 5h (cinco horas) do dia seguinte, o adicional noturno equivalente a 50% (cinquenta por cento) da hora diurna.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**

Aos trabalhadores responsáveis pela segurança patrimonial e/ou física habilitados a portar arma de fogo, na forma da lei, será garantido um adicional de risco de vida de 10% (dez por cento) sobre o salário-base.

**Parágrafo Único** - Aos trabalhadores responsáveis pela segurança patrimonial e/ou física que portem arma de fogo no exercício de suas funções, por exigência do empregador, será garantido um adicional de risco de vida de 16% (dezesesseis por cento) sobre o salário-base enquanto perdurar tal condição.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO 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.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, ou ao parente que apresentar as notas de despesas relativas ao funeral, auxílio-funeral em quantia equivalente a 1 (um) salário-base,

limitado ao teto da Previdência Social.

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas e empregados, esses quando possuírem guarda legal, deixar sob a vigilância e assistência os seus filhos pelo período de 2 (dois) anos após o retorno da licença maternidade, sendo garantidas as condições mais benéficas já adotadas pelos empregadores.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício concedido será prorrogado até a data da nova matrícula anual, quando estiver em curso o ano letivo.

**Parágrafo Segundo** - Ficam autorizados os empregadores a adotar o sistema de reembolso-creche, observando o contido no artigo 1º da Portaria n. 3.296, de 03/10/1986, do MTE.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica facultado às empresas a concessão de seguro de vida aos seus empregados, através da coparticipação do empregado em até 50% (cinquenta por cento) do custo mensal referente ao benefício, com as seguintes coberturas: a) morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido; b) invalidez permanente (total ou parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido; c) invalidez por doença (provisória ou definitiva), não podendo o empregado, enquanto gozar do benefício, exercer qualquer atividade remunerada; d) morte do cônjuge do empregado, por qualquer causa, com cobertura de 50% (cinquenta por cento) do capital do titular; e) assistência funeral familiar (mortes).

**Parágrafo Primeiro** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro no prazo não superior a 48 (quarenta e oito) horas, após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora.

**Parágrafo Segundo** - Aplica-se o disposto nesta cláusula a todos os representados pelas entidades ora convenientes que vierem a optar expressamente pelo seguro de vida.

**Parágrafo Terceiro** - O valor do prêmio e vantagens decorrentes desta cláusula, por estarem disponíveis a todos os integrantes da categoria profissional, não integram o salário para quaisquer efeitos, inclusive para o salário de contribuição.

**Parágrafo Quarto** - Os empregadores não serão responsabilizados sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**Parágrafo Quinto** - Aos trabalhadores que estiverem afastados por auxílio-doença previdenciário, assegura-se a manutenção do seguro de vida durante o período de seis meses, contados da data de afastamento. Após este período, e até seu retorno, deverá arcar com o valor integral do seguro para manutenção do benefício ou solicitar sua suspensão.

**Parágrafo Sexto** - Nos afastamentos por licença não remunerada, o empregado deverá arcar com o valor integral do seguro para manutenção do benefício ou solicitar sua suspensão.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA

As empresas, mediante requerimento dos empregados, observadas as regras internas da instituição, intermediarão a aquisição, pelos funcionários, de cestas básicas de alimentação, ficando desde logo autorizado o desconto em folha de pagamento do custo integral das referidas cestas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A empresa complementarará o benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho, ocorrido nas dependências desta, para os funcionários que não estejam em período de experiência, limitado à remuneração percebida, desde que não exceda o teto previdenciário, por um período de 6 (seis) meses.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Em caso de greve do INSS, havendo a comprovação de não pagamento do benefício previdenciário pelo INSS, para os casos de auxílio-doença e acidente do trabalho, o empregador antecipará ao empregado o valor equivalente ao benefício previdenciário.

**Parágrafo Único** – As antecipações serão ressarcidas tão logo o INSS creditar os valores iniciais do benefício ou serão deduzidas do complemento devido, na própria folha de pagamento ou, ainda, no caso de término do contrato de trabalho, na rescisão.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Fica assegurado ao empregado que obtiver a concessão de aposentadoria por invalidez, a quitação em folha de pagamento das férias vencidas e proporcionais com terço legal correspondente, assim como da Gratificação Natalina a que fizer jus, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o recebimento da informação do INSS.

**Parágrafo Único** – Dos valores pagos autoriza-se a empresa a quitar débitos decorrentes de antecipações recebidas e não reembolsadas.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL

Deverá ser anotado na CTPS Digital do empregado o cargo efetivamente exercido pelo mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de haver alteração contratual, o registro deverá estar disponível na CTPS Digital em até 48 horas da sua efetivação.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E COMPROVANTE 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 nos comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, e que contem com 5 (cinco) ou mais anos de atividade na mesma empresa, uma indenização de 30 (trinta) dias de salário, além do aviso prévio.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato de trabalho com 6 (seis) meses ou mais só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional ou pela SRTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Primeiro** – 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 Segundo** – 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 Terceiro** – 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, quando preenchidos os requisitos legais.

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

**Parágrafo Quinto** – Em caso de negativa de homologação da rescisão contratual por parte do Sindicato Profissional, este deverá justificar os motivos por escrito.

**Parágrafo sexto** – No período até 31/12/2021, as homologações das rescisões contratuais serão realizadas de forma eletrônica, mantendo-se os prazos legais e convencionais já previstos, sendo observados os seguintes procedimentos:

1) As empresas deverão realizar seu cadastro prévio junto ao SINDISAUDE-RS, solicitando login e senha, encaminhando e-mail com CNPJ ou matrícula CEI para [agendamento@sindisaude.org.br](mailto:agendamento@sindisaude.org.br), para acesso ao sistema Agenda Web. A solicitação de agendamento da rescisão deverá ser feita através do sistema Agenda Web do SINDISAUDE-RS.

2) O empregador informará ao trabalhador a data e a hora da homologação da rescisão, e o trabalhador deverá informar seus dados de contato (endereço de e-mail e número de telefone) para o empregador.

3) Após o agendamento no sistema Agenda Web, o empregador deverá enviar e-mail com a devida documentação anexada em um único arquivo PDF, inclusive, se for caso, com a chave para saque do FGTS e a guia para encaminhamento do seguro desemprego, ficando de responsabilidade exclusiva do SINDISAUDE a entrega destes ao trabalhador, sob pena de não conclusão da homologação. A documentação deverá ser encaminhada até uma hora antes do horário agendado, sendo que devido à pandemia, torna-se imprescindível o envio do e-mail e telefone do trabalhador atualizados. Em caso de eventuais inconsistências, os homologadores entrarão em contato com o empregador, via e-mail, para a correção da documentação.

4) A rescisão só será homologada após o sindicato profissional conseguir contato com o trabalhador através meios informados, no dia e horário previamente agendado. Caso não se obtenha contato pelas formas de contato informado pelo empregador, o SINDISAUDE irá reagendar e informar as partes.

5) Após a homologação, será encaminhado à empresa e ao trabalhador(a), todas as informações e a documentação da rescisão homologada por e-mail.

6) Ocorrendo o retorno total das atividades presenciais do sindicato antes de 31/12/2021, as homologações serão novamente realizadas na sede do sindicato, devendo o SINDISAUDE avisar o SINDIHOSPA da nova condição com um prazo de 15 (quinze) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JUSTIFICATIVA DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO TRABALHO**

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo de salário, sempre que o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento. Esta previsão aplica-se tanto para o pedido de demissão quanto para a dispensa sem justa causa.

**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 do expediente.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÕES CONTRATUAIS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Ficam proibidas alterações unilaterais 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL - INFORMAÇÕES**

O SINDIHOSPA, em parceria com o SINDISAÚDE, incentivar as empresas na promoção de palestras sobre o tema “Assédio Moral”, bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VEDAÇÃO À PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA**

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante o contrato de trabalho, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção nº111 da OIT e CRFB/88.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTANDO - REEMBOLSO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

Aos empregados com, no mínimo, 5 (cinco) anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, contando com 36 (trinta e seis) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria integral ou por idade, e que venham a ser despedidos sem justa causa, fica assegurado o reembolso das contribuições restantes devidas à Previdência Social, com base no último salário.

**Parágrafo Primeiro** – O período faltante para a aposentadoria deverá ser comprovado através da certidão ou extrato de tempo de serviço fornecido pelo INSS, no prazo de até 30 (trinta) dias após o término da contratualidade.

**Parágrafo Segundo** – O reembolso será realizado pelo empregador mediante apresentação da GRPS (Guia de Recolhimento da Previdência Social) e CTPS pelo empregado, na condição de contribuinte individual.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício será suspenso quando da obtenção de novo emprego, excetuada a hipótese de vínculo empregatício já existente no momento da rescisão contratual.

**Parágrafo Quarto** – Aplicam-se as majorações salariais da presente Convenção Coletiva de Trabalho ao salário base de contribuição à previdência, a partir do mês de assinatura da presente, para fins de reembolso ao ex-empregado.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA DESCANSO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de serviços promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias ou, ainda, serem compensadas conforme critério estabelecidos na cláusula que disciplina o banco de horas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LANCHES

Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias, sem que tal benefício venha constituir salário utilidade.

**Parágrafo Único** – Entende-se por “plantonista” aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram a jornada diurna.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÃO INTERNA

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

**Parágrafo Primeiro** – O empregado, antes de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de até 90 (noventa) dias, efetuando-se o pagamento da diferença salarial a partir do 31º dia no exercício da nova atividade, comunicando ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério deste aceitar ou não tal situação.

**Parágrafo Segundo** – Ocorrendo a promoção pretendida, o empregador efetuará o pagamento do novo salário de forma retroativa.

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

Serão observadas as condições de trabalho praticadas antes do afastamento do empregado em benefício previdenciário, o que poderá ser modificado em caso de extinção da função ou do setor, restrição médica ou, ainda, concordância do empregado quanto à alteração contratual.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES**

Aos trabalhadores que adotarem filhos, na forma da legislação em vigor, ou obtiverem a concessão da guarda provisória, serão asseguradas as mesmas garantias destinadas aos pais naturais.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

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

Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical por empresa com mais de 10 (dez) empregados, para um mandato de 2 (dois) anos, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato.

**Parágrafo Único** – O delegado sindical será eleito em assembleia geral dos empregados da empresa que faz parte ou pelo processo de votação através de urnas.

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

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

O empregador poderá adotar um regime de compensação horária. Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. O total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE JORNADA 12 X 36**

Os Sindicatos convenentes, por entenderem que as características que envolvem as atividades hospitalares e similares merecem regulamentação especial, principalmente devido às especificidades acerca da essencialidade dos serviços, à natureza assistencial e ininterrupta do atendimento, à ausência de transporte público regular aos trabalhadores em horário noturno e à falta de segurança pública, que determinam o interesse dos representados

das respectivas categorias, profissional e patronal, em regulamentar por norma coletiva esta jornada de trabalho peculiar, acordam que os empregadores poderão manter e/ou implementar um sistema de escala de jornada de trabalho 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, usual nos hospitais e consagrado historicamente no setor da saúde, mesmo na hipótese de atividade insalubre, independente da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do par. 1º do art. 60 e art. 611-A, inciso XIII, ambos da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Na Escala 12 x 36, os empregadores poderão ajustar escalas de jornada de 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.

**Parágrafo Segundo** - É acordada entre as partes a possibilidade de realização da Escala 12 x 36 diurna para as clínicas e pequenos estabelecimentos de saúde até o limite de 50% (cinquenta por cento) do quadro de empregados, concedendo-se 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.

**Parágrafo Terceiro** - Fica o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender o sistema de escala 12x36.

**Parágrafo Quarto** - Possibilita-se a prorrogação da Escala 12x36 cuja duração exceda 10 (dez) minutos diários até o limite de 30 (trinta) minutos diários, sem que tal implique na descaracterização e nulidade da modalidade de jornada adotada, podendo tal período ser objeto de compensação em banco de horas.

**Parágrafo Quinto** - Possibilita-se a realização de regimes compensatórios, seja semanal, seja banco de horas, inclusive de forma cumulativa, desde que não habitual e não ultrapassadas 10 (dez) horas diárias de trabalho, sendo autorizada para todos empregados, mesmo para os que exercem as atividades em ambientes insalubres, independente da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 611-A, inciso XIII da CLT, e não implicará na descaracterização e nulidade da modalidade adotada, considerando-se a especificidade assistencial dos serviços.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE PLANTÕES 12H**

Excepcionalmente, assim entendido até 1 (uma) ocorrência na semana, fica autorizada a troca de plantão de 12h, por interesse do empregado e empregador, e a necessidade do serviço, através do sistema de banco de horas, desde que observado o intervalo mínimo de 11 horas previsto no art. 66 da CLT, o que não implicará na descaracterização e nulidade do regime adotado, considerando-se a especificidade assistencial do serviço.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO REDUZIDO**

Para as empresas que possuem refeitório organizado, fica ajustada a possibilidade de redução do intervalo de repouso ou alimentação de 1 (uma) hora ou mais, para 30 (trinta) minutos diários, nos casos em que ultrapassada a jornada de seis horas diárias, na forma das disposições do art. 611-A da CLT, desde que a previsão deste intervalo seja regular e pré-assinalado no registro de jornada.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DO REGISTRO DE JORNADA

Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, ou outro meio de controle de frequência, a fim de dirimir dúvidas existentes.

**Parágrafo Único** – Na ocorrência de falha no sistema eletrônico de ponto, as empresas efetuarão o pagamento de eventuais diferenças até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao da competência analisada.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO ELETRÔNICO DE JORNADA

De acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial aquelas que regem o registro eletrônico de ponto e a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto – SREP, o empregador poderá adotar a pré-assinalação do intervalo intraturnos, devendo registrar no cartão-ponto somente as horas intervalares laboradas.

**Parágrafo Primeiro** – Fica facultado ao empregado a impressão do comprovante de marcação de jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Na ocorrência de falha no sistema eletrônico de ponto, as empresas efetuarão o pagamento de eventuais diferenças até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao da competência analisada.

**Parágrafo Terceiro** - As partes estabelecem sua vigência até 31/03/2023, para avaliação da regra contida no *caput*.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ADOÇÃO DE REGISTRO DE JORNADA

As empresas deverão manter registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão-ponto ou registro eletrônico, sendo facultado às empresas dispensarem os funcionários do referido registro, conforme seus critérios e sua determinação.

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

O empregador poderá adotar um sistema de banco de horas, mediante concordância do empregado por escrito, no qual as horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada poderão ser compensadas dentro do prazo de 03 (três) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – O empregado deverá ser comunicado em até 48h (quarenta e oito horas), quando da efetiva compensação.

**Parágrafo Terceiro** – 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 Quarto** – O empregador e o empregado deverão, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da carga horária mensal contratada. A partir da vigência da presente convenção, este limite de acúmulo de horas no banco será reduzido para, no máximo, 50% (cinquenta por cento) da carga horária mensal do trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, suspender a adoção do banco de horas.

**Parágrafo Sexto** – 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 segundo; podendo, ainda, mediante concordância do empregador, dispor de horas para compensação futura, hipótese na qual, se o contrato de trabalho for rescindido, será realizado o desconto correspondente.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTO

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 à 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS

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

**Parágrafo Primeiro** - Na Escala 12x36 o período de gozo de férias, individuais ou coletivas, poderá iniciar no dia imediatamente anterior ao dia de repouso, feriado ou em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

**Parágrafo Segundo** - Os empregadores, ao concederem férias aos seus empregados, deverão pagar a remuneração destas até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** - O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto faculta 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.

**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 Terceiro incidirá a partir do 5º (quinto) dia do início das férias, sem a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA REMUNERADA PARA EXAMES

Os empregados estudantes, quando regularmente matriculados em escolas reconhecidas pelo Poder Público, terão abono de 1 (um) dia de falta por semestre para realização de provas finais, independente do número de provas a que for submetido, devendo comunicar ao empregador com 7 (sete) dias de antecedência e com devida comprovação posterior, no mesmo prazo.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de vestibular e das provas do ENEN e ENAD, haverá dispensa remunerada para realização dos mesmos.

**Parágrafo Segundo** – Faculta-se ao empregado a utilização das horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária, ajustada entre as partes, para a realização de demais provas finais indicadas no *caput* acima, devendo ser comunicado ao empregador, na forma do *caput* da presente cláusula.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA POR FALECIMENTO

Os empregadores concederão licença de 3 (três) dias aos seus empregados no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Único** – A licença será acrescida de mais 1 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora da Grande Porto Alegre.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO E IDOSO SOB DEPENDÊNCIA

O empregado com filhos menores de 16 anos ou inválidos de qualquer idade, e, ainda, com idosos sob sua dependência econômica, na forma do Regulamento do Imposto de Renda, terá direito a dispensa equivalente ao total de 1 (uma) carga horária diária de trabalho por mês, sem prejuízo da sua remuneração, para acompanhar o filho ou idoso em consulta de saúde, desde que haja comprovação de comparecimento através de atestado profissional contendo o horário de atendimento e nome do atendido, devendo o empregado, na saída e/ou retorno ao trabalho, comunicar especificamente o motivo da ausência para registro das horas de afastamento.

**Parágrafo Primeiro** - O somatório das horas utilizadas para consultas de saúde e acompanhamento da recuperação do filho ou idoso não poderá ultrapassar 1 (uma) carga horária diária por mês.

**Parágrafo Segundo** - No caso de ausência para hospitalização, ou em caso de convalescença doméstica, por doença infectocontagiosa, o limite será de 4 (quatro) dias de trabalho no mês e deverá ser comprovado através de boletim de internação ou atestado de saúde.

**Parágrafo Terceiro** - Deverá ser observado o prazo de 24 (vinte e quatro horas) após o retorno ao trabalho para a entrega do comprovante para o empregador.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA SAQUE DO PIS/PASEP**

Os empregadores dispensarão 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.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES, EPI'S 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), estes deverão ser 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.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPA - ELEIÇÕES**

Os empregadores estabelecerão 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 os empregadores comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

**EXAMES MÉDICOS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO MÉDICO AOS EMPREGADOS**

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



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS**

É garantido à empregada 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, oito consultas médicas e demais exames complementares ao longo do período gestacional.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONSULTAS PSICOLÓGICAS**

Os empregadores deverão abonar as horas destinadas a consultas psicológicas, mediante comprovação do empregado, limitadas estas a duas por mês.

Deverão ser preservados critérios preexistentes mais favoráveis garantidos pelos empregadores.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando ausentar-se do trabalho por doença, o empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou serviço conveniado, devendo ser aceitos, também, os atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde – SUS ou do Sindicato Profissional ou, ainda, de 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando o empregado se ausentar do trabalho por suspeita ou confirmação de infecção pelo novo Coronavírus (COVID-19), deverá encaminhar imediatamente o atestado médico ao empregador, admitindo-se o seu envio de forma eletrônica, devendo entregá-lo ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, respeitada norma interna de cada instituição de saúde.

Deverá o empregador divulgar amplamente todas as informações necessárias para que o empregado realize o procedimento disposto neste parágrafo, informando a pessoa ou o setor responsável pelo recebimento do atestado, bem como os endereços ou números de contato, podendo tal procedimento ser realizado pelos canais oficiais do empregador (SMS, e-mail, intranet ou Whatsapp), sendo que eventuais problemas quanto aos procedimentos adotados serão dirimidos pelos sindicatos convenentes.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DOENÇA FALCIFORME**

As entidades recomendam aos empregadores promoverem campanhas e atividades informativas e preventivas, inclusive afixando informações sobre a doença em murais de visibilidade, comprometendo-se o sindicato profissional a fornecer tais informativos.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE DADOS

Os Sindicatos acordantes desenvolverão, durante a vigência do presente acordo, banco de dados com o intuito de cadastrar a totalidade de empregados existentes no setor, sindicalizados ou não, para implantação, na data-base seguinte, de plano odontológico de urgência/emergência, devendo, para tanto, os empregadores fornecerem ao SINDIHOSPA informações relativamente ao número de empregados, devidamente identificadas as categorias profissionais.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR

O empregador não poderá omitir a internação de paciente portador de doença infectocontagiosa, tais como HIV, 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** – Os Hospitais já cadastrados junto à Secretaria de Saúde repassarão a seus funcionários as doses das vacinas imunopreveníveis 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.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS COM O INSS

Os Sindicatos acordantes estimularão, através de campanhas junto aos seus filiados, a realização de convênio com o INSS para recebimento de benefícios previdenciários relativos ao auxílio-doença e acidente de trabalho.

**Parágrafo Único** – O Sindicato Patronal (SINDIHOSPA) e o Sindicato dos Trabalhadores (SINDISAÚDE) recomendam que as empresas não façam o desligamento de seus empregados no curso do recurso previdenciário, aguardando o resultado deste, como forma de evitar maiores conflitos e eventuais custos para os empregadores.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

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

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS**

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

**Parágrafo Único** - Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados 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 em área de circulação destinada pelo empregador, com dimensões que comportem 4 (quatro) folhas de ofício A4, ou medida correspondente a 50 cm x 70 cm.

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

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

Cada estabelecimento empregador assegurará uma liberação por mês, sem ônus para o empregado e/ou sindicato profissional, de, no máximo, dois dirigentes ou delegados sindicais, para a realização de atividades sindicais convocadas, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Preserva-se o direito de frequência livre dos membros da comissão de negociação coletiva, eleitos em assembleia, para participarem de assembleias e reuniões sindicais, inclusive aquelas oficialmente realizadas no curso das negociações coletivas realizadas entre as entidades convenentes, a serem liberadas mediante convocação por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, sendo que as horas liberadas não ensejarão quaisquer prejuízos salariais ao empregado.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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, 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** – As empresas se comprometem, também, a aceitarem as autorizações de filiação disponibilizadas através de cadastro em formulário no *site* do SINDISAÚDE-RS, bem como o cancelamento destas mesmas, quando procedidas pelo sistema *on line e enviados pelo sindicato* profissional às empresas, que deverão proceder o desconto e o repasse da contribuição associativa conforme estabelecido no *caput*.

**Parágrafo Segundo** – 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.

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

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

**Parágrafo Quinto** - Qualquer controvérsia envolvendo a mensalidade social será de responsabilidade do sindicato dos trabalhadores, inclusive eventual desconto efetuado a maior pelo empregador, eximindo-se as empresas representadas pelo sindicato patronal conveniente de qualquer encargo nesse sentido.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUOTA NEGOCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Conforme autorização obtida na assembleia geral extraordinária, cuja ata será inserida no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho com a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, que compreende também reajuste relativo à data-base 2020, bem como pelas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo SINDISAÚDE/RS junto ao Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, na Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 e na Orientação nº 13 de 27 de abril de 2021, ambos da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS), os empregadores procederão ao desconto de valor correspondente a 1/2 (meio) dia do salário básico de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional conveniente, a título de quota negociada, no salário do mês de agosto de 2021.

**Parágrafo Primeiro** – O presente desconto é realizado considerando-se que o sindicato representa a toda a categoria, e não somente aos seus associados ao firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, instrumento coletivo que beneficia a todos os trabalhadores abrangidos, bem como porque recai sobre a entidade sindical todas as obrigações previstas no art. 514 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – Ficam isentos da quota negociada ora prevista os trabalhadores associados ao sindicato conveniente e em dia com a mensalidade de sócio até a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os que porventura tenham pago a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente ao ano de 2020.

**Parágrafo Terceiro**– 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 respectivos.

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

**Parágrafo Quinto**– Será garantido o direito de manifestação contrária do trabalhador em relação à quota negociada autorizada em assembleia, desde que realizada de forma individual, pessoal e com termo redigido de próprio punho pelo trabalhador, a ser entregue na sede do SINDISAÚDE/RS, no período de 05 a 14 de julho de 2021, inclusive. Considerando o período de crise sanitária, o SINDISAÚDE/RS adotará todas as medidas e protocolos de proteção aos trabalhadores que forem ao sindicato entregar o termo de manifestação. **Na hipótese de publicação de decreto municipal ou estadual que inviabilize as atividades das organizações associativas, o prazo será suspenso até o término de sua vigência.**

**Parágrafo Sexto**– Qualquer controvérsia envolvendo a quota negociada será de responsabilidade do sindicato dos trabalhadores, eximindo-se o sindicato patronal conveniente de qualquer encargo nesse sentido. Na eventualidade

de algum empregador da categoria econômica ser demandado judicialmente por um empregado por conta da quota ora prevista, visando o ressarcimento desta, a entidade profissional deverá ser chamada ao processo como litisconsorte passivo. Caso haja condenação, com trânsito em julgado, e comprovado que o empregador promoveu efetiva defesa judicial, o sindicato obreiro será responsável pela devolução do/s desconto/s procedido/s a esse título, independentemente do deferimento do chamamento ao processo.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

Os empregadores encaminharão ao sindicato profissional cópias das guias de contribuição sindical e do desconto assistencial, se for o caso, acompanhadas da relação nominal dos empregados, no prazo de 10 (dez) dias, após o respectivo recolhimento, para quem tem informatização, e 20 (vinte) dias para quem não possui.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

As Instituições de saúde não associadas (representadas) recolherão ao Sindicato Patronal o valor correspondente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento total de seus empregados, já reajustada conforme critério abaixo estabelecido:

**1 – Exercício 2021** – Nos meses de **Julho e Agosto/2021**, com vencimento no dia 10(dez) de cada mês, o valor a ser recolhido será calculado com base na folha de pagamento da competência junho/2021, já reajustada. O valor mínimo de cada parcela é de R\$ 625,00 (Seiscentos e vinte e cinco reais). O não recolhimento implicará em acréscimo de juros moratórios de 1% ao mês e multa de 5%, sem prejuízo da atualização de débito.

**Parágrafo Primeiro:** A guia de recolhimento deverá ser solicitada através dos e-mails: [andreia@sindhospa.com.br](mailto:andreia@sindhospa.com.br) ou [bruna.aguiar@sindhospa.com.br](mailto:bruna.aguiar@sindhospa.com.br). Enviando o resumo da folha de pagamento do mês de Junho com salários já reajustados (matriz e filiais) da categorial profissional.

**Parágrafo Segundo:** Para as empresas representadas que estão em dia com a Contribuição Patronal de 2021, esta ficará isenta do recolhimento da Contribuição Assistencial de 2021, de modo a não aumentar o ônus das empresas que pagam em dia suas contribuições.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO PARITÁRIA**

As entidades convenientes comprometem-se a manter em funcionamento comissão paritária para discussão e formulação, em conjunto, de uma política de proteção à saúde dos trabalhadores, bem como para a realização de levantamentos e estudos acerca da viabilidade de melhoria das condições existentes em relação a: plano de assistência médica, seguro de vida, equipe multidisciplinar voltada às relações interpessoais, aposentadoria complementar, auxílio-alimentação e creche.

**Parágrafo Primeiro** – A comissão terá como finalidade específica criar mecanismos para dar efetividade às normas legais em vigor e formular propostas de inserção de cláusulas específicas sobre os temas na Convenção Coletiva.

**Parágrafo Segundo** – Será composta de, no mínimo, 3 (três) e, no máximo, 5 (cinco) representantes indicados por cada entidade sindical.

**Parágrafo Terceiro** – A comissão reunir-se-á mensalmente, podendo, por decisão unânime de seus integrantes, optar por outra periodicidade.

**Parágrafo Quarto** – Garantir-se-á aos empregados integrantes da comissão liberação durante as horas dispensadas nestas atividades.

**Parágrafo Quinto** – Em relação aos temas comuns a outras categorias profissionais, as entidades convenentes comprometem-se a constituir uma comissão paritária única, onde o número de membros representativos dos trabalhadores não poderá ser superior ao número de categorias profissionais participantes.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO EM ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

É obrigatória a participação do Sindicato Profissional em todas as convenções e acordos coletivos de trabalho que envolvam a categoria por ele representada.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES GERAIS**

A presente Convenção Coletiva 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos vigentes, realizados pelas empresas, desde que não sejam modificadas ou adequadas à presente Convenção Coletiva por novos acordos internos.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO E REVISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Mediante provocação de qualquer das entidades sindicais convenentes, comprometem-se a retomar as negociações coletivas em 1º de abril de 2022, para fins de possibilitar a revisão do presente instrumento relativamente ao reajuste salarial e/ou outras condições ora ajustadas que mereçam ajustes.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

O descumprimento de cláusulas da presente Convenção 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Os empregadores deverão expor a seus empregados, no quadro de avisos, cópias dos acordos ou convenções coletivas de trabalho firmados com o Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - E.SOCIAL**

As partes convenientes comprometem-se a fazer, oportunamente, os ajustes necessários à adequação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho ao E.social, sistema de informações instituído pelo Decreto n. 8.373/2014, no que tange a prazos estabelecidos.

**RAQUEL PAESE  
PROCURADOR  
SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS**

**JULIO CESAR JESIEN  
PRESIDENTE  
SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS**

**SILVIO EDUARDO FONTANA BOFF  
PROCURADOR  
SIND PROF ENF TEC DUCH MAS EMP HOSP CASAS SAUDE RS**

**HENRI SIEGERT CHAZAN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLINICAS DE PORTO ALEGRE**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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