

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Categoria Profissional: Nutricionistas 2007

O SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES, RELIGIOSOS E FILANTRÓPICOS DO RIO GRANDE DO SUL, com sede na Rua Santo Antônio nº. 282, Porto Alegre - RS e com registro sindical no Ministério do Trabalho sob o nº. 24000.006747/92-02, inscrito no CNPJ sob o nº. 95.179.792/0001-10, representado por seu dirigente sindical nos termos estatutários e o SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, com sede na Praça Oswaldo Cruz nº. 15, conjunto nº. 2.609, Porto Alegre - RS, inscrito no CNPJ sob o nº. 88.316.583/0001-05, representado por seu dirigente sindical nos termos estatutários, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições abaixo especificadas:

1. REAJUSTE SALARIAL - Os integrantes da categoria profissional terão os seus salários reajustados a partir de 01 de agosto de 2007 no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), a incidir sobre os salários praticados de acordo com a convenção coletiva de 2006, admitindo-se a dedução das antecipações realizadas no período revisando, vigorando a partir de 01 de outubro de 2007.

Parágrafo Primeiro - Para fins de revisão salarial na próxima data-base, serão considerados os salários do mês de outubro de 2007 com os reajustes especificados nos parágrafos precedentes desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos ou desligados após as datas-bases, terão os seus salários reajustados proporcionalmente ao mês da admissão ou desligamento, com base nos índices constantes do parágrafo primeiro.

2 - PISOS NORMATIVOS - Ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais:

Parágrafo Primeiro - Para os integrantes da categoria profissional pertencentes à base territorial do interior do Rio Grande do Sul, excetuando-se o município de Porto Alegre, e os municípios representados por sindicato patronal próprio, a partir de 01 de agosto de 2007 um piso salarial de R\$ 1.350,00 (mil e trezentos e cinquenta reais); correspondentes a uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas por mês, já considerada a incidência dos percentuais previstos na cláusula anterior.

Parágrafo Segundo - Para os integrantes da categoria profissional pertencentes à base territorial do município de Porto Alegre, um piso salarial de R\$ 1.550,00 (mil e quinhentos e cinquenta reais); a partir de 01 de agosto de 2007; correspondentes a uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas por mês, já considerada a incidência dos percentuais previstos na cláusula anterior.

Parágrafo Terceiro - Para efeitos de revisão do período na próxima data base, considerar-se-á os pisos estipulados nos parágrafos precedentes desta cláusula.

3 - HORAS EXTRAS - ADICIONAL E FORMA DE PAGAMENTO - As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal contratada.

Parágrafo Primeiro: As horas extras, prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento, deverão ser pagas no mês de competência em que foram prestadas, calculadas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

Parágrafo Segundo: As horas extras prestadas, após a data do encerramento da folha de pagamento, deverão ser pagas no mês subsequente, calculadas com base no salário vigente no mês do pagamento.

Parágrafo Terceiro: Os 10 (dez) minutos que antecedem e sucedem o início e término da jornada de trabalho, não serão computados como prestação laboral ou disponibilidade ao empregador.

4 - TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E/OU DIAS DE REPOUSO - O trabalho em domingos, feriados, e/ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por repouso em outro dia útil da semana, imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 100% (cento por cento), independente da remuneração legal deste dia.

5 - HORAS NOTURNAS - ADICIONAL - O trabalho noturno será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o valor da hora normal contratada, no horário compreendido entre as 22h00 e 05h00.

6 - JORNADA DE SOBREAVISO - O empregado que fora de seu horário normal de trabalho, ficar de sobreaviso, quando previamente comunicado por escrito pelo empregador, receberá o pagamento de 1/3 (um terço), a incidir sobre o salário hora base, calculado sobre o período disposto de sobreaviso.

7- REGIMES DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA - Na jornada de trabalho, inclusive noturna, poderão os empregadores ajustar com os empregados regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que por ventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes a oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. Tal cláusula é firmada por interessar a ambas as partes, e porque as características que envolvem as atividades hospitalares merecem regulamentação especial, principalmente, devido aos costumes, uma das fontes inquestionáveis de direito.

Parágrafo Primeiro: O empregador poderá adotar um regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito, também para os empregados que não trabalham no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso. Neste caso o acréscimo na jornada diária visará compensar inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

8. APOIO À CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO - Quando o empregado comparecer a eventos científicos ou outras atividades de capacitação, ou, ainda, quando estiver regularmente matriculado em curso de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), que digam respeito à sua atividade laboral na empresa, mediante comprovação através de certificado de participação ou matrícula, receberá abono do ponto e pagamento de remuneração integral, como se estivesse trabalhando, sendo necessária a comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

8.1. – A possibilidade de afastamento nestas hipóteses, porém, fica limitada a 10 (dez) dias por ano e a 25% (vinte e cinco por cento) do número de profissionais em atividade no setor, de modo a não comprometer seu funcionamento.

8.2. – Na hipótese do profissional necessitar de um afastamento superior a 10 (dez) dias, serão garantidos mais 5 (cinco) dias, compensáveis na forma prevista na cláusula 42ª e seus subitens, da presente Convenção, ou considerados faltas justificadas, sem garantia do recebimento da remuneração correspondente.

8.3. - Os cursos e treinamentos de serviço promovidos pelo empregador, serão realizados, preferencialmente, durante a jornada normal de trabalho, sendo que as horas correspondentes, quando fora da jornada de trabalho, não serão consideradas como extraordinárias, considerando-se o benefício de desenvolvimento técnico e profissional oportunizado aos empregados.

9 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO - Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

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

10 – ESTÍMULO AO APERFEIÇOAMENTO DO NUTRICIONISTA - Os empregadores que disponibilizarem estágio profissional curricular em suas dependências a estudantes oriundos de instituições de ensino universitário, estimularão a assinatura de convênios ou contratos de parcerias com essas escolas, objetivando oferecer aos profissionais nutricionistas a oportunidade de aperfeiçoamento em cursos de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, mediante a concessão de bolsas ou descontos nas matrículas e mensalidades.

11 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QUINQUÊNIO - A cada 05 (cinco) anos de serviço prestado na mesma empresa, partir de 01 de agosto de 1995, perceberá o empregado o adicional mensal de 02% (dois por cento) de seu salário base, não cumulativos.

12 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - Os empregadores pagarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário a seus empregados, por ocasião do gozo das férias, mediante requerimento, quando gozadas a partir do mês de julho.

13 – ALIMENTAÇÃO - O empregador fornecerá gratuitamente aos empregados plantonistas noturnos, lanche de bom padrão alimentar, desde que não exista outra alternativa de alimentação, não caracterizando tal benefício em salário “In natura”.

14 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - A todo empregado substituto será garantido salário igual ao do empregado substituído, desde que a substituição seja superior a 15 (quinze) dias, ressalvando-se as vantagens pessoais do substituído.

15 – FÉRIAS - O início de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar às sextas-feiras, dia de repouso, feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.

Parágrafo Único: O empregado que tiver prestado mais de 6 (seis) meses de serviço ao mesmo empregador, e que venha a rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, terá direito à indenização de férias proporcionais.

16 – INSALUBRIDADE - Os empregadores utilizarão como base de cálculo da importância devida a título de adicional de insalubridade, o valor do salário mínimo

nacionalmente unificado. Extinto o agente insalubre, o empregador fica desobrigado de remunerar a parcela correspondente ao pagamento do adicional de insalubridade, conforme o grau devido.

17 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - O uso de uniformes, inclusive calçados especiais ou de cor determinada, assim como o uso de equipamentos de proteção individual, quando exigidos pelos empregadores, serão fornecidos gratuitamente aos empregados, já confeccionados, mediante recibo. Os empregados ficam obrigados a usar o que lhe for fornecido e especificado nesta cláusula, devendo proceder a devolução do material quando da substituição ou da eventual rescisão do pacto laboral.

18 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DO TRABALHO - Para efeitos de estabilidade ao acidentado do trabalho, somente será considerado como beneficiário o empregado que permanecer em benefício acidentário por mais de quinze dias. A estabilidade aqui pactuada não se estende ao empregado contratado por tempo determinado e ao que esteja cumprindo contrato de experiência.

19 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE - Os empregadores não poderão dispensar sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A empregada demitida imotivadamente, que venha a verificar seu estado de gravidez, deverá comunicá-lo imediatamente ao seu empregador, a fim de comprovar que a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo Único: A empregada gestante demitida imotivadamente somente fará jus as parcelas salariais de que trata a Constituição Federal, a partir da data da comunicação prevista no “caput” desta cláusula, mantendo-se o direito a estabilidade.

20 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA - Aos empregados que lhes faltarem 12 (doze) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria, integral ou por velhice, e que venham a ser despedidos sem justa causa, desde que comprovem, por escrito, durante o aviso prévio, tal período faltante, e que contem com, no mínimo, mais de 05 (cinco) anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, fica assegurada a estabilidade provisória até o cômputo do período necessário para adquirir direito à aposentadoria.

21 – CRECHE - Os empregadores se obrigarão a aumentar, em até duas vezes, o número de vagas previstas no parágrafo 2º do artigo 1º da Portaria DNSHT nº1 de 15.01.69, ou utilizar o sistema de reembolso previsto na Portaria MTB nº. 3.296, de 03.10.86.

22 - AUXÍLIO FUNERAL - Em caso de falecimento do empregado, no curso do pacto laboral, em decorrência de acidente do trabalho, fica assegurado o pagamento, a quem de direito, do percentual de 50% (cinquenta por cento) do salário base, a título de auxílio funeral.

23 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA -DELEGADO SINDICAL - Fica assegurada a estabilidade, até 60 (sessenta) dias após o término do mandato, com duração de 01 (um) ano de 01 (um) delegado sindical por empresa com mais de 20 (vinte) empregados durante a vigência deste acordo.

24 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Quando o empregador oferecer serviços de assistência médica e/ou odontológica, somente serão aceitos atestados quando por estes emitidos.

25- COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR - A toda internação de paciente portador de doença infecto-contagiosa, tais como SIDA, Hepatite, Tétano e Tuberculose, deverá o empregador avisar os empregados de tal ocorrência e, ao mesmo tempo, fornecer-lhes material de proteção como luvas, máscaras e aventais, para aqueles que terão contato direto com o paciente.

Parágrafo Primeiro: A Comissão de Controle de Infecção Hospitalar orientará os profissionais sobre o manuseio do material acima citado.

26 – VACINAÇÃO HEPATITE B - Os hospitais já cadastrados junto a Secretaria da Saúde e Meio Ambiente do RS, repassarão as seus funcionários as doses de Vacina contra Hepatite “B” fornecidas pela Secretaria. Os demais hospitais farão o cadastramento tão logo sejam abertas as inscrições, para recebimento e repasse aos funcionários nas áreas de riscos.

27 - RESPONSABILIDADE DOS NUTRICIONISTAS - Ao Nutricionista competirá prestar assistência técnica em cada caso, observada a prescrição clínica médica, sendo de sua inteira responsabilidade os atos praticados nos termos das Leis nº. 5.276 e 8.234.

28 – ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA - O profissional nutricionista que vier assumir a responsabilidade técnica, conforme definido em lei, em adição às suas atribuições, receberá uma gratificação a título de responsabilidade técnica de 8% (oito por cento), do salário base desde que exerça a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

28.1. – O empregador ficará isento do referido adicional, nos casos em que haja previsão contratual que inclua parcela a título de responsabilidade técnica, devendo a remuneração ser, no mínimo, igual ou superior ao piso salarial definido neste acordo, acrescido de 8% (oito por cento).

28.2. - Na hipótese do nutricionista responsável técnico receber salário e/ou gratificação por exercício de cargo de chefia e/ou responsável pelo serviço de nutrição, sendo a referida parcela superior ao valor fixado nesta cláusula, ou, no mínimo, equivalente a 8% (oito por cento) do piso da categoria, o empregador ficará desobrigado do pagamento do valor da responsabilidade técnica ora previsto.

28.3. - O adicional previsto no Caput desta cláusula será devido somente para 01 (um) profissional por empresa, enquanto existente a responsabilidade técnica.

28.4. - Ficam preservados os critérios preexistentes mais benéficos à categoria profissional.

29 - AUTORIZAÇÕES DE DESCONTOS - É facultado aos empregadores obter a autorização do empregado diretamente nos recibos de pagamento de salários, relativamente ao desconto pelo fornecimento de vale transporte e vale almoço.

Parágrafo Primeiro - As empresas se comprometem a descontar de seus empregados as mensalidades sociais dos relacionados como sócios do Sindicato Profissional, repassando os valores descontados até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, desde que expressamente autorizados pelo empregado e respeitada a faculdade de se cancelar a qualquer tempo a autorização. Na mora de recolhimento, passará a ser devida multa de 2% sobre o valor não recolhido.

Parágrafo Segundo: O empregador deverá lançar a autorização dos descontos acima, nos recibos de pagamento de salário, indicando o valor total correspondente.

Parágrafo Terceiro: Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados; fundações; cooperativas; clubes; previdência privada; transporte; despesas realizadas em lanchonete da empresa ou local com idêntica função se houver; seguro de vida em grupo; habitação; farmácia; compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos; convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação de SESC ou SESI; e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito.

Parágrafo Quarto: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações, contratos e prazos contratuais já anteriormente assumidas pelo empregado.

Parágrafo Quinto: O empregador deverá lançar a autorização dos descontos acima, nos recibos de pagamento de salário, indicando, o valor total correspondente.

Parágrafo Sexto: É vedado ao empregador realizar descontos em limites superiores aos fixados na legislação que regulamenta o fornecimento de vale- transporte e vale almoço.

30 - AVISO PRÉVIO – SUSPENSÃO - O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou licença de saúde, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

31 - AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÕES CONTRATUAIS - Ficam proibidas alterações nas condições de trabalho, inclusive quanto ao seu local, 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.

32 - ANOTAÇÃO NA CTPS - Enquanto o empregado estiver no exercício da função de Nutricionista, deverá ter esta função anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

33 - DATA DE PAGAMENTO - Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, salvo se houver lei posterior que modifique este prazo, quando será observada a data limite estabelecida, sob pena de multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal, por dia de atraso, em favor dos trabalhadores prejudicados.

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

Parágrafo Segundo: O pagamento de salário as sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária.

34 - HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES CONTRATUAIS - As homologações dos recibos de quitação relativos às rescisões de contratos, só terão validades se assistidos pelo Sindicato Suscitante ou pela DRT-MT, desde que o empregado tenha 06 (seis) meses ou mais de vínculo na empresa.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de ausência do empregado, o Suscitante dará comprovação da presença do empregador para pagar as parcelas rescisórias, quando o empregador demonstrar que o empregado tinha ciência da data, do horário e do local do ato homologatório.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Suscitante, a partir da data da celebração do presente instrumento, dispensa o empregador de apresentar cheque visado, autorizando-o a adotar o pagamento das rescisões, através de depósito simples em conta corrente, mediante comprovação do depósito, ou a utilizarem cheque simples para pagamento das verbas rescisórias, mantendo, no entanto, todas as demais exigências legais quanto à homologação de rescisões contratuais, inclusive no que tange ao horário para pagamento. O cheque deverá ser nominal ao empregado, sendo vedado a utilização de cheque cruzado para o respectivo pagamento das parcelas rescisórias que, por força de norma coletiva ou legal, devem ser homologadas perante o Sindicato Suscitante ou pela Delegacia Regional do Trabalho.

35 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS - Os empregadores fornecerão aos seus empregados:

- a) Cópias dos acordos ou contratos de trabalho, quando realizados por escrito, assinado e preenchido, ao empregado admitido;
- b) Recibos de quitação nas rescisões; e,
- c) Comprovantes de salários, com a discriminação das verbas pagas, inclusive o número de horas normais e extras trabalhadas, adicionais de insalubridade, adicionais noturnos e por tempo de serviço, bem como dos descontos concedidos e contribuições para o FGTS.

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

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

36 - GUIAS DE CONTRIBUIÇÕES - Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao Sindicato Suscitante, cópias das vias de contribuição sindical e do desconto assistencial, acompanhada da relação nominal dos empregados, no prazo de 10 (dez) dias, para quem tem informatização, e 20 (vinte) dias para quem não possui, após os respectivos descontos.

37 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – Será descontada de todos os integrantes da categoria profissional, no valor equivalente a 1 (um) dia do salário já reajustado para os sócios, e 3 (três) dias de salário já reajustado para os não sócios e sócios em atraso na tesouraria do Sindicato Profissional, tudo conforme deliberação da assembléia geral dos trabalhadores que aprovou os descontos.

Parágrafo Primeiro – Os pagamentos se darão em duas vezes, através de descontos em folhas salariais, sendo a primeira de 50% (cincoenta por cento) no mês de outubro de 2007 e a segunda, também de 50% (cincoenta por cento), no mês de novembro de 2007, devendo os recolhimentos ocorrerem em até 10 (dez) dias após o efetivo desconto, diretamente na sede do Sindicato ou por via bancária na conta 03201280-6, agência 0428, banco 104 – Caixa Econômica Federal, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento), acrescida de juros de mora e atualização monetária.

Parágrafo Segundo – Os hospitais empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional a relação nominal dos trabalhadores nutricionistas, contendo informações quanto ao salário base, o valor do desconto e a data do depósito bancário, competindo

aos profissionais da categoria, comprovarem previamente junto aos seus empregadores as condições de associados do Sindicato.

38 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - As empresas representadas pelo sindicato patronal repassarão o valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) em 2 (duas) parcelas iguais e consecutivas, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) cada uma, pagas nos meses subsequentes ao do arquivamento desta Convenção na DRT, através de depósito na conta do Sindicato Econômico, conforme DOC's emitidos pelo mesmo.

39 - LOCAL PARA DESCANSO - Os empregadores deverão manter local de descanso adequado aos seus empregados nos intervalos de plantões noturnos.

40 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA - Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na comunicação de dispensa.

Parágrafo Único: Ressalva-se ao empregador o direito a proceder as complementações fáticas, ensejadoras da despedida junto a Justiça do Trabalho, no caso de justa causa vir a ser questionada em juízo.

41 - LICENÇA POR FALECIMENTO - Os empregadores deverão dispensar seu empregado, sem prejuízo da remuneração, por até 03 (três) dias em caso de falecimento de familiar do empregado (pai, mãe, filho, irmão ou cônjuge), acrescido de mais 01 (um) dia se o familiar falecido estiver em município com distância superior a 100 (cem) quilômetros da residência do empregado.

42 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO - As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional o início do processo eleitoral para escolha dos representantes dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, informando, ainda, no prazo de 10 (dez) dias após a eleição, a relação dos eleitos.

43 - BANCO DE HORAS - A duração normal do trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional poderá ser acrescida de horas suplementares, sendo que o acréscimo de salário correspondente às mesmas será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado, conforme a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Ao término de cada período de um ano dias será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período serão descontadas do salário do mês imediatamente posterior ao fechamento do período. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão contratual, se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

44 – MULTA - Em caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas ora acordadas, o empregador pagará ao empregado multa 1/30 (um trinta avos) do salário, enquanto perdurar o descumprimento, até o máximo de 30 (trinta) dias, observado o parágrafo primeiro desta. Igual valor será devido ao Sindicato Suscitante.

Parágrafo Primeiro: A multa constante do “caput” somente será devida pelo empregador, após comunicação comprovadamente estabelecida pelo Suscitante ao Suscitado, a partir de 15 (quinze) dias do recebimento desta. Neste caso incidirá a multa prevista no “caput” somente após 15 (quinze) dias da comunicação do Suscitado ao empregador, se este não sanar tal descumprimento.

Parágrafo Segundo: A multa prevista nesta cláusula não será devida se já houver a incidência de outra em decorrência de cláusulas específicas ou legislação pertinente.

45 – VIGÊNCIA - O presente acordo terá vigência de um ano, a contar de 01 de agosto de 2007 até 31 de julho de 2008.

46 – ABRANGÊNCIA - O presente acordo firmado aplica-se às relações de trabalho ou que venham a existir entre empregados integrantes da categoria profissional do Suscitante e os Hospitais Beneficentes, Religiosos e Filantrópicos, integrantes da categoria econômica do Suscitado pertencentes à base territorial do Rio Grande do Sul, com exceção das bases territoriais do Vale do Rio dos Sinos e Vale do Taquari, com representações sindicais patronais próprias.

Porto Alegre, 15 de outubro de 2007.

Sindicato dos Hospitais Beneficentes, Religiosos
e Filantrópicos do Rio Grande do Sul
Presidente

Sindicato dos Nutricionistas
do Rio Grande do Sul
Presidente

Alceu Aenlhe Rubattino
Advogado OAB RS 17.220
CPF 206.465.50-53

Maria Cristina Almeida
Advogada OAB RS 25.668
CPF 487.981.930-15