

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2011

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053768/2009

SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO RIO GRANDE SUL, CNPJ n. 88.316.583/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA TEREZINHA OSCAR GOVINATZKI, CPF n. 346.100.220-87;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 95.179.792/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO FLAVIO DORNELLES DE MATOS, CPF n. 252.698.440-87;

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 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2011 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Hospitais Benéficos, Religiosos e Filantrópicos e Profissional dos Nutricionistas do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2009 a 31/07/2010**

Ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais:

Para os integrantes da categoria profissional pertencentes à base territorial do interior do Rio Grande do Sul, a partir de 01 de OUTUBRO de 2009 um piso salarial de 1.550,90 (mil quinhentos e cinquenta reais e noventa centavos); correspondentes a uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas por mês, já considerada a incidência dos percentuais previstos na cláusula anterior.

Para os integrantes da categoria profissional pertencentes à base territorial do município de Porto Alegre, um piso salarial, a partir de 01 de OUTUBRO de 2009 de R\$ 1.757,70 (um mil setecentos e cinquenta e sete reais e setenta centavos); correspondentes a uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas por mês, já considerada a incidência dos percentuais previstos na cláusula anterior.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2009 a 31/07/2010**

Os empregadores concederão, em agosto de 2009, um reajuste salarial de 5% (cinco por cento), a incidir sobre os salários reajustados nos termos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho de 2008 pagos em duas parcelas, sendo a primeira de 2%

(dois seis por cento) em Agosto de 2009 e a segunda de 3% (três por cento) em Novembro de 2009, de forma não cumulativa e admitida a compensação de aumentos e adiantamentos espontâneos concedidos entre 01/08/2008 e 31/07/2009, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento.

Os empregados admitidos após a data-base, terão os seus salários reajustados proporcionalmente ao mês da admissão, com base nos índices pactuados.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso em favor dos trabalhadores prejudicados.

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

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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

As empresas se comprometem a descontar de seus empregados ativos, 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.

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.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL SOBRE AS HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal contratada.

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.

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 de pagamento.

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.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Para aqueles estabelecimentos situados na base Metropolitana de Porto Alegre e regiões inorganizadas do interior, fica

assegurado a cada 5 (cinco) anos ininterruptos de serviços prestados na empresa perceberá o pagamento de um adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) do seu salário base.

Para aqueles estabelecimentos localizados na base territorial do Vale do Taquari, Vale do Rio Pardo e Região Noroeste do Estado, fica assegurado, a cada 5 (cinco) anos ininterruptos de serviços prestados na empresa o pagamento de um adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) do seu salário base, de forma gradativa e nos seguintes moldes:

a) a partir de agosto de 2009 – 4% (quatro por cento);

b) a partir de agosto de 2010 - 5% (cinco por cento).

Fica ressalvado o direito às condições mais benéficas pré-existentes em favor dos empregados.

Para os estabelecimentos empregadores situados na base territorial do Vale dos Sinos, o adicional será de 1% (um por cento) para cada ano de efetivo serviço prestado a mesma empresa de forma ininterrupta, limitado a 5 (cinco) anos. Este percentual incidirá sobre seu salário base. Não haverá aquisição de novos anuênios quando atingido o limite fixado nesta cláusula.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

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.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE**

Os empregadores utilizarão como base de cálculo da importância devida a título de adicional de insalubridade, o valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais). Extinto o agente insalubre, o empregador fica desobrigado de remunerar a parcela correspondente ao pagamento do adicional de insalubridade, conforme o grau devido.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

Para os estabelecimentos situados na região metropolitana de Porto Alegre e bases inorganizadas do interior do Estado, o profissional nutricionista que vier a 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.

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).

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.

3. Para os estabelecimentos situados nas regiões do Vale do Rio dos Sinos, Vale do Taquari, Vale do Rio Pardo e Região Noroeste do Estado, o profissional nutricionista que vier a assumir a responsabilidade técnica, conforme definido em lei, em adição às suas atribuições, receberá uma gratificação a título de responsabilidade técnica de 5% (cinco por cento) do salário base, desde que exerça a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

4. 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 5% (cinco por cento).

5. 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 5% (cinco por cento) do piso da categoria, o empregador ficará desobrigado do pagamento do valor da responsabilidade técnica ora previsto.

O adicional previsto no caput desta cláusula será devido somente para 01 (um) profissional por empresa, enquanto existente a responsabilidade técnica. Ficam preservados os critérios preexistentes mais benéficos à categoria profissional.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho auxílio-funeral em quantia equivalente a 1 e ½ (um e meio) salário base do empregado, limitado ao teto do salário de contribuição da Previdência.

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE**

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

Ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso creche, observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296, de 03/10/1986.

Ficam excluídos desta cláusula aquelas instituições que forneçam vantagens mais benéficas às suas trabalhadoras nutricionistas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NO CTPS**

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

No caso de haver alteração de cargo/função o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS, desde que o empregado nutricionista apresente a referida carteira ao empregador.

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO**

As homologações dos recibos de quitação relativos às rescisões de contratos de empregados que tenham 01 (um) ano ou mais de vínculo na empresa só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional ou pela DRT/MTE. Na ausência do Sindicato profissional ou da Delegacia Regional do Trabalho na cidade sede do empregador, a homologação poderá ser realizada pelo Ministério Público, Juiz de Paz ou Defensor Público, conforme previsão legal.

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

O sindicato profissional dispensa o empregador de apresentar cheque visado, autorizando-o a adotar o pagamento das rescisões através de prévio depósito em conta corrente, mediante comprovação, ou a utilizarem cheque simples, mantendo-se, no entanto, todas as demais exigências legais quanto à homologação de rescisões contratuais, inclusive no que tange ao prazo e multa para realização do ato homologatório. O cheque deverá ser nominal ao empregado, sendo vedada a utilização de cheque cruzado.

A rescisão contratual paga através de cheque que comprovadamente seja sem fundos será anulada e deverá ser refeita com o acréscimo de multa, na forma da lei

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO – ALTERAÇÕES CONTRATUAIS**

Fica o empregado nutricionista dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo do aviso prévio, sempre que o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

O empregado nutricionista despedido poderá no curso do aviso prévio, optar pela redução de 2 (duas) horas no horário de início ou término do expediente ou, ainda, de redução de 7 (sete) dias corridos.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO**

Para aqueles estabelecimentos situados na região Metropolitana de Porto Alegre e bases inorganizadas do interior do Estado, o aviso prévio será suspenso se, durante seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou licença de saúde, completando-se nele o tempo previsto após a alta.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOIO À CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

Quando o empregado nutricionista 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 específica 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 5 (cinco) dias de antecedência.

A possibilidade de afastamento nestas hipóteses, porém, fica limitada a 05 (cinco) 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.

Na hipótese do profissional necessitar de um afastamento superior a 05 (cinco) dias, serão garantidos mais 10 (dez) dias, compensáveis na forma prevista na cláusula de regime de compensação horária e banco de horas e seus subitens, da presente Convenção, ou considerados faltas justificadas, sem garantia do recebimento da remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTIMULO 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, buscando 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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: 5276 e 8234.

### **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, aquela inferior ou igual a quinze dias, o empregado nutricionista substituto fará *jus* ao salário contratual do substituído. Entende-se como substituição não eventual aquela que seja superior a quinze dias, excetuando-se as situações de férias.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA**

Aos empregados nutricionistas que lhes faltarem 18 (dezoito) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria integral, por tempo de serviço ou por idade, e que venham a ser despedidos sem justa causa.

§1º a estabilidade provisória prevista no *caput* desta cláusula está condicionada ao cumprimento dos seguintes atos:

- a) no prazo de até 30 dias da assinatura do presente acordo, o empregado deverá comprovar requerimento junto à previdência social, da contagem do tempo de contribuição ou pedido de aposentadoria, ou ainda, qualquer outro meio em que a previdência declare o seu tempo de contribuição;
- b) após a comprovação do referido requerimento, o empregado terá mais 60 dias de prazo para apresentar a empresa, o deferimento ou indeferimento de seu requerimento à previdência social;
- c) a comprovação do requerimento junto à previdência social, bem como seu deferimento ou indeferimento, deverão ser feitos mediante recibos com a assistência do sindicato profissional.
- § 2º a garantia de emprego só poderá ser solicitada uma vez, não sendo admitida a sua renovação.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA DESCANSO**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com bom padrão nutricional, desde que não exista outra alternativa melhor de alimentação, sem que esta gratuidade represente salário in natura. Entende-se por "plantonista" aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram jornada diurna. Independentemente do número de empregados, o empregador deverá manter local próprio para refeição, localizado fora da área do posto de trabalho, limpo, arejado, com piso lavável e com boa iluminação, que disponha de mesas e assentos suficientes, com lavatórios instalados no próprio local ou nas proximidades (providos de papel toalha, sabonete líquido e lixeira com tampa e acionamento por pedal), com fornecimento de água potável, devendo possuir equipamento apropriado e seguro para aquecimento de refeições.

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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME 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.

1. 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.

### **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensado por outro repouso em dia útil da quinzena imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 100% (cem por cento), independente da remuneração legal deste dia.

### **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE SOBREAVISO**

Para aqueles estabelecimentos da Região Metropolitana de Porto Alegre e bases inorganizadas do interior do Estado fica assegurado ao 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 legislação vigente.

1. 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.

2. 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS**

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

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

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

Em caso de 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.

No caso de férias que vierem a ser concedidas 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.

Fica autorizado o empregador a conceder gozo de férias individuais ou coletivas, em dois períodos, desde que nunca inferiores a dez dias, mediante concordância do empregado.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE DO FILHO**

É concedida licença remunerada à mãe empregada de 12 (doze) dias ao ano, para cada filho de até 14 (quatorze) anos de idade, em caso de internação hospitalar comprovada.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

Os empregadores concederão licença de 3 (três) dias aos seus empregados no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou irmão.

A licença será acrescida de mais 1 (um) dia no caso do funeral ser realizado em localidade situada em distância superior a 150 Km.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, quando confirmado o diagnóstico, fornecer-lhes material de proteção como luvas, máscaras e aventais, para aqueles que terão contato direto com o paciente.

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

Os hospitais já cadastrados junto à Secretaria de Saúde e Meio Ambiente, repassarão a seus funcionários as doses da Vacina contra Hepatite 'B' fornecidas pela Secretaria. Os demais Hospitais farão o cadastramento tão logo sejam abertas as inscrições, para recebimento e repasse aos funcionários nas áreas de riscos.

## **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VACINAÇÃO HEPATITE B**

Para aqueles hospitais situados na região Metropolitana de Porto Alegre e bases inorganizadas do interior do Estado, já cadastrados junto à Secretaria da Saúde e do Meio Ambiente do RS, repassarão aos 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.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Sempre que for exigido pelo empregador o uso de uniforme inclusive calçados, EPI (equipamento de proteção individual) ou material de bolso deverão, os mesmos, serem fornecidos sem ônus ao empregado nutricionista.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao sindicato profissional a relação dos eleitos para o CIPA.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

O empregado nutricionista deverá recorrer ao Serviço Médico da Empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, exceto na hipótese de atestados expedidos pelo Sistema único de Saúde – SUS, ou pelo sindicato profissional ou, ainda, médico conveniado pelo plano de saúde do empregado nutricionista, devendo o mesmo apresentar-se ao médico do trabalho da empresa para que este acompanhe o caso após o início da ausência, devendo o nutricionista comprovar tal fato através de atestado médico, no primeiro dia de retorno ao trabalho.

Tal apresentação não implica juízo de valor do médico designado ou mesmo condiciona a validação dos atestados, implica tão somente a possibilidade do médico acompanhar o caso.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DELEGADO SINDICAL**

Para os estabelecimentos situados na região Metropolitana de Porto Alegre e regiões inorganizadas do interior do Estado, 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao Sindicato Profissional, cópias das guias de contribuição sindical e acompanhadas da relação nominal dos empregados nutricionistas, seus salários e incluindo e carga horária do trabalho. No prazo de 10 (dez) dias após os respectivos descontos, proibida sua divulgação por qualquer maneira.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL**

Para aquelas regiões situadas na região Metropolitana de Porto Alegre e Bases inorganizadas, como definido pela Categoria Econômica em Assembléia Geral, as instituições representadas pelo sindicato patronal repassarão o valor correspondente a 24 (vinte e quatro) mensalidades associativas calculado de acordo com seu enquadramento no quadro social do SINDIBERF, em duas parcelas iguais e consecutivas, pagas nos meses subseqüentes ao do arquivamento desta Convenção na DRT, através de depósito na conta do sindicato patronal, conforme DOC's emitidos pelo mesmo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

Será descontada de todos os integrantes da categoria profissional, no valor equivalente a 1 (um) dia do salário reajustado para sócios, e 3 (três) dias de salário reajustado para os não sócios ou sócios em atraso com a tesouraria do Sindicato Profissional, conforme deliberado em assembléia geral dos trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - Os descontos serão em duas vezes, a primeira parcela de 50% no mês de novembro de 2009 e a segunda parcela também de 50% no mês de dezembro de 2009, devendo os recolhimentos ocorrerem até o 5º dia após o efetivo desconto na conta bancária 03201280-6, agência 0428 da Caixa Econômica Federal, sob pena de pagamento de multa de 2% , acrescida de juros e correção monetária.

Parágrafo Segundo - Os hospitais empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional a relação dos trabalhadores, contendo informações quanto ao salário base, valor do desconto e a data do depósito bancário, competindo aos profissionais comprovarem previamente aos seus empregadores a condição de associado do Sindicato.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA GERAL**

O descumprimento de cláusulas do presente acordo que contenham obrigações de fazer sujeita o empregador ao pagamento de multa equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário base, por empregado atingido e em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal.

**MARIA TEREZINHA OSCAR GOVINATZKI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO RIO GRANDE SUL**

**JULIO FLAVIO DORNELLES DE MATOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL**

SEM VALOR LEGAL

SEM VALOR LEGAL