

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000006/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/01/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072816/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.023283/2013-46
DATA DO PROTOCOLO: 30/12/2013

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

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). FRANCISCO SOARES FERRER;

E

SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SISERGS, CNPJ n. 92.948.462/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MICHELLE CRUZ WEBER;

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 junho de 2013 a 30 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional das Secretárias, plano da CNTC**, com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Os empregadores concederão um reajuste salarial de 7% (sete por cento), admitida a compensação de aumentos e adiantamentos espontâneos concedidos entre 01/06/2012 a 30/05/2013, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento, em 2 (duas) parcelas, nos seguintes moldes:

a) 6,95% (seis vírgula noventa e cinco por cento), em 01 de junho de 2013, a incidir sobre o salário resultante do reajuste concedido na data-base anterior;

b) 0,05% (zero vírgula zero cinco por cento), a partir da assinatura da presente convenção coletiva, de forma não retroativa, somando-se ao valor decorrente do reajuste concedido na alínea acima, integralizado, assim, o índice de 7% (sete por cento) de reajuste salarial previsto no caput desta cláusula.

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

Tabela da Proporcionalidade	
Admissão	Reajuste
Junho/2012	7,00%
Julho/2012	6,72%
Agosto/2012	6,26%
Setembro/2012	5,78%
Outubro/2012	5,11%
Novembro/2012	4,37%
Dezembro/2012	3,80%
Janeiro/2013	3,03%
Fevereiro/2013	2,09%
Março/2013	1,56%
Abril/2013	0,95%
Maió/2013	0,35%

§1º - O Sindicato Profissional, concomitantemente à sua assinatura, pedirá a extinção e arquivamento dos processos de dissídios coletivos, por ele ajuizados e em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Transigiram, também, que para o arquivamento destas ações serão respeitados os índices de reajustamento, e correspondentes aos INPCs da data-base de junho de cada ano.

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 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 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 QUINTA - DESCONTOS

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 SEXTA - ADICIONAL SOBRE AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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 SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para aqueles estabelecimentos situados na **base Metropolitana de Porto Alegre, regiões inorganizadas do interior, 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 mesma empresa perceberá o pagamento de um adicional por tempo de serviço, correspondente a 5% (cinco por cento) do seu salário base.

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.

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA OITAVA - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) 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 as suas trabalhadoras.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

Deverá ser anotada na CTPS do empregado 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 apresente a referida carteira ao empregador.

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DOS 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 SRTE. Na ausência do Sindicato profissional ou da Secretaria 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 SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

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 TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, aquela inferior ou igual a quinze dias, o empregado substituído 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LOCAL PARA DESCANSO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

O empregador poderá adotar um regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito, 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 à jornada contratada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

§1º - Ao término de cada período de um ano 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.

§2º - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 02 (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 quarto 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 da cidade sede do hospital.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

O empregado, 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, devendo o mesmo apresentar-se ao médico do trabalho da empresa para que este acompanhe o caso após o início da ausência, devendo o empregado 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VACINAÇÃO HEPATITE B

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.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO DOS TRABALHADORES

As empresas descontarão dos salários já reajustados, de todos os seus empregados, os valores equivalentes a 1% (um por cento) dos mesmos, nos meses de janeiro/2014, fevereiro/2014, abril/2014 e maio/2014, comprometendo-se a recolher e repassar os valores descontados ao SISERGS até o dia 5 do mês subseqüente ao desconto.

§ 1º - Direito de Oposição: o desconto da contribuição assistencial dos trabalhadores fica condicionado a sua não oposição, que deverá ser efetuada de forma individual, por meio de carta escrita, de próprio punho, firmada pelo empregado e entregue ao SISERGS, ou a este encaminhada através do correio, mediante aviso de recebimento – AR, no prazo de 10 dias após a data de depósito da convenção coletiva na SRTE/RS ou da sentença normativa. Na referida carta deverá conter, além da oposição ao desconto, também as qualificações completas do empregado – com nome, endereço, RG e CPF – e da empresa – nome, endereço e CNPJ.

§ 2º - Para fins de conferência do devido pagamento da contribuição assistencial, deverá ser enviado ao sindicato profissional em até 30 dias após o pagamento, cópia da guia paga acompanhada da cópia da folha de pagamento do correspondente mês, juntamente com a relação dos profissionais vinculados na empresa atualizadas no mesmo mês, sob pena de multa fixada no valor de três vezes o piso mínimo da categoria por descumprimento da convenção coletiva de trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se àqueles profissionais regulamentados pelo **art. 2º da Lei 7377/1985 (complementada pela Lei 9261/1996)**, desde que no pleno exercício das funções atinentes ao cargo.

"Art. 2º - Para os efeitos desta lei, é considerado:

I - Secretário-Executivo: (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)

a) o profissional diplomado no Brasil por Curso Superior de Secretariado, legalmente reconhecido, ou diplomado no exterior por Curso Superior de Secretariado, cujo diploma seja revalidado na forma da lei; (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)

b) portador de qualquer diploma de nível superior que, na data de início da vigência desta lei, houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 4º desta lei; (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)

II - Técnico em Secretariado: (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)

a) o profissional portador de certificado de conclusão de Curso de Secretariado, em nível de 2º grau; (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)

b) o portador de certificado de conclusão do 2º grau que, na data da vigência desta lei, houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 5º desta lei. (Redação dada pela Lei nº 9.261, de 10.1.1996)"

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

FRANCISCO SOARES FERRER
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS BENEFICENTES RELIGIOSOS E FILANTROPICOS DO RIO GRANDE DO SUL

MICHELLE CRUZ WEBER
PRESIDENTE
SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SISERGS