

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000624/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/12/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056349/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46207.008699/2014-44  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/09/2014

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

HOSPITAL METROPOLITANO S/A, CNPJ n. 32.402.414/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REMEGILDO GAVA MILANEZ;

E

SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO , CNPJ n. 97.546.241/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXSANDER FERNANDES DA SILVA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2014 a 31 de julho de 2016 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Nutricionistas**, com abrangência territorial em **Serra/ES**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais dos empregados contratados para trabalhar em jornada mensal de 220 horas, a partir de Agosto de 2014, serão os seguintes:

CARGO	Valor hora	220h
Nutricionista Trainee	R\$ 6,81	R\$ 1.500,00
Nutricionista Júnior	R\$ 7,95	R\$ 1.750,00
Nutricionista Pleno	R\$ 8,35	R\$ 1.837,50
Nutricionista Senior	R\$ 8,76	R\$ 1.929,37

Parágrafo primeiro: Os pisos salariais dos empregados contratados para jornadas inferiores a 220 horas

mensais, deverão ser ajustados proporcionalmente considerando o valor hora aqui estabelecido, multiplicado pelo total de horas contratadas por mês.

Parágrafo segundo: É vedado a utilização dos pisos salariais para qualquer fim, inclusive como fator de base de cálculo de adicional de insalubridade.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa concederá a partir de 01 de agosto de 2014, um reajuste salarial de 6,5% (seis e meio por cento) incidentes sobre os salários de agosto de 2013.

Parágrafo único: Em Agosto de 2015, a empresa concederá um reajuste salarial de 6,5% (seis e meio por cento) incidentes sobre os salários de Agosto de 2014, deduzindo-se todos os reajustes e antecipações salariais concedidos a partir de agosto de 2014.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

O empregador deverá efetuar o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês seguinte, mediante depósito bancário, ordem de pagamento ou cheque nominal.

Parágrafo primeiro: O empregador deverá fornecer mensalmente aos seus empregados, demonstrativos salariais (contra-cheques) onde deverão constar detalhadamente todas as verbas salariais pagas.

Parágrafo segundo: Os demonstrativos salariais (contra-cheques) poderão ser emitidos em via única e na dúvida quanto ao valor pago ou data de pagamento efetuado, o empregado deverá apresentar extrato de sua conta bancária informada pelo empregador como local do depósito, para que seja feita averiguação.

Parágrafo terceiro: A empresa poderá substituir a impressão de demonstrativos salariais (contra-cheques) caso disponibilize aos empregados, meio eletrônico/informatizado, para que estes acessem tais demonstrativos salariais, com opção de impressão.

Parágrafo quinto: Os trabalhadores poderão optar por ter o salário transferido integralmente no mesmo dia do pagamento e sem custos para uma instituição financeira de sua escolha. Para isso, bastará o empregado formalizar um pedido junto ao banco responsável pelos créditos da folha de pagamento e informar por escrito ao Setor Pessoal.

Parágrafo sexto: Sendo identificado erro no cálculo do pagamento do salário, causado por culpa direta do Setor Pessoal do empregador, deverá ser providenciados o acerto e pagamento da diferença no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa de 2% (dois por cento) acrescidos de juros mensais de 1% (um por cento).

Parágrafo sétimo: Somente poderá ser admitido prazo superior ao estabelecido no parágrafo anterior, caso o erro tenha sido causado por culpa do empregado, quando então o pagamento da diferença poderá ser efetuado juntamente com o pagamento do salário do mês seguinte, e ainda assim, desde que o valor da

diferença não seja superior a 50% (cinquenta por cento) do seu salário.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - ISONOMIA SALARIAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Parágrafo primeiro: Idêntica função, para os fins desta cláusula, serão as funções que desempenham as mesmas atividades, rotinas e complexidades, no mesmo setor/local de trabalho.

Parágrafo segundo: Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade, mesma habilidade, dedicação, competência e com a mesma perfeição técnica entre duas pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Parágrafo terceiro: Na avaliação do trabalho de igual valor, a empresa deverá utilizar critérios pré-definidos, claros e previamente divulgados, devendo haver no mínimo avaliações anuais e por escrito, constando o resultado individual obtido com referência a habilidade, competência e dedicação.

Parágrafo quarto: O disposto no caput desta cláusula não prevalecerá quando o empregador tiver organizado sistema de remuneração por competência, hipótese em que os salários deverão obedecer aos critérios neles estabelecidos.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

O Empregador poderá efetuar descontos no salário do empregado, nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado diretamente pelo empregado;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Planos de assistência odontológica ou médico-hospitalar;
- d) Convênios firmados com supermercados, farmácias, administradoras de cartões de crédito, associações, cooperativas e comércio em geral;
- e) Seguro de vida ou previdência privada;
- f) Empréstimos bancários;
- g) Alimentação subsidiada;
- h) Mensalidade sindical;
- i) Outras despesas, desde que devidamente autorizadas pelo empregado.

Parágrafo primeiro: Para aderir a quaisquer dos convênios, o empregado deverá obrigatoriamente autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome dos seus dependentes beneficiados.

Parágrafo segundo: Em conformidade com o previsto na alínea "a" desta cláusula, quando o empregador fornecer ao empregado materiais, equipamentos, manuais, insumos e outros, postos sob a sua responsabilidade, em caso de perda, extravio, quebra ou danificação por mau uso, imputáveis ao empregado e desde que resultante de dolo ou culpa por negligência, imprudência ou imperícia, fica autorizado o desconto na remuneração ou nas verbas rescisórias, o valor do respectivo material.

Parágrafo terceiro: Também será passível de desconto da remuneração do empregado, ligação telefônica

particulares, inclusive aquelas efetuadas mediante utilização de senha pessoal do empregado.

Parágrafo quarto: O empregador fica autorizado a descontar no Termo da rescisão contratual, a totalidade das despesas pendentes de responsabilidade do empregado.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, devendo ser remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: O valor da hora normal é encontrado mediante a divisão apenas do salário do mês pelo total da jornada mensal de trabalho contratada, não sendo utilizado neste cálculo, qualquer integração no salário, de qualquer parcela de natureza salarial ou não.

Parágrafo segundo: O empregador poderá ser dispensado deste acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

Parágrafo terceiro: Não haverá este adicional para o empregado que exerça atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou empregado que exerça cargo de confiança, seja na condição de gerente, coordenador, supervisor ou qualquer outro cargo que não esteja submetido a controle de jornada de trabalho e que seja dispensado pela empresa da obrigatoriedade da anotação da hora de entrada e de saída, mediante acordo firmado entre empregador e empregado.

Parágrafo quarto: Não serão computados como horas extras, as variações de horário de registro de ponto não excedentes de 10 (dez) minutos.

Parágrafo quinto: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte e mesmo que seja fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho.

### **Adicional Noturno**

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

O trabalho executado no período entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, assim entendido o trabalho noturno, será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo primeiro: Os empregados que trabalharem em jornadas com horário diurno e noturno, receberão este adicional calculado sobre a quantidade de horas noturnas trabalhadas.

Parágrafo segundo: A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao

adicional noturno.

Parágrafo terceiro: A hora noturna será computada como sendo de 60 (sessenta) minutos, sendo que por cada hora trabalhada no período das 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas (jornada noturna), o empregado receberá 10 (dez) minutos de hora extra noturna, a título de compensação, a fim de quitar a jornada noturna reduzida referida no Art. 73 § 1º da CLT.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Para os empregados que trabalharem em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, fica assegurado à percepção de adicional de 40% (quarenta por cento) e 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) para o ano de 2014 e, R\$ 780,00 (setecentos e oitenta) para o ano de 2015, segundo se classificarem em graus máximo ou médio.

Parágrafo primeiro: A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do trabalho, no caso de avaliação de risco biológico, devido a sua especificidade, ou Engenheiro do Trabalho registrado na Superintendência Regional do Trabalho.

Parágrafo segundo: A eliminação do risco a saúde ou integridade física do empregado, inclusive decorrente do fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletivo aprovados pelo órgão competente, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade.

Parágrafo terceiro: A recusa ou reiterada inobservância do uso de equipamentos de proteção individual fornecido ao empregado pelo empregador, constitui falta grave, razão para dispensa do empregado por justa causa.

Parágrafo quarto: O adicional de insalubridade é estipulado para remunerar um mês inteiro, nele já incluído os repousos.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Faz jus ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo reduzido.

Parágrafo primeiro: Este adicional será de 30% (trinta por cento) sobre o salário, sem nenhum tipo de acréscimos, seja resultantes de gratificações, prêmios, participações nos lucros da empresa ou outros.

Parágrafo segundo: Este adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição considerada periculosa.

Parágrafo terceiro: Este adicional não se acumulará com o adicional de insalubridade.

## **Adicional de Sobreaviso**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE SOBREAVISO**

A empresa poderá ter empregados de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos, eventuais ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

Parágrafo primeiro: Considera-se de 'sobreaviso' o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, fora da jornada normal de trabalho, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Parágrafo segundo: A escala de 'sobreaviso' poderá prever, no máximo, dezesseis horas por dia.

Parágrafo terceiro: As horas de 'sobreaviso', para todos os efeitos, serão contadas e remuneradas à razão de 1/3 do valor da hora normal.

Parágrafo quarto: Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da empresa, aguardando ordens.

Parágrafo quinto: A escala de 'prontidão' poderá prever, no máximo, doze horas por dia.

Parágrafo sexto: As horas de 'prontidão', para todos os efeitos, serão contadas e remuneradas à razão de 2/3 do valor da hora normal.

Parágrafo sétimo: O fato de o empregado utilizar telefone celular fornecido pela empresa não caracteriza que esteja à disposição do empregador em tempo integral, com direito a horas de sobreaviso.

Parágrafo oitavo: O fato de o empregado poder ser convocado por telefone fixo ou celular para resolver os problemas da empresa, desde que não esteja obrigado a permanecer na sua residência, não caracteriza que esteja à disposição do empregador em tempo integral, com direito a horas de sobreaviso.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS PPR**

Visando o atingimento de metas e cumprimento de normas internas e rotinas gerenciais estabelecidas, bem como no intuito de incentivar a boa conduta, esforço pessoal e assiduidade dos empregados, a empresa pagará por ano, a título de premiação pela participação em resultados, conforme previsão contida na Lei nº 10.101 de 19/12/2000, o valor equivalente a 01 (um) salário base percebido pelo empregado, desde que tenha atendido todos os requisitos estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo primeiro: O valor do prêmio acima previsto, será pago em 02 (duas) parcelas, nos seguintes meses:

- Março e Agosto, para uma primeira turma de empregados (Turma I), composta preferencialmente pelos mais antigos de casa, na proporção aproximada de 1/3 do total contratado;
- Abril e Setembro, para uma segunda turma de empregados (Turma II), priorizando-se sucessivamente os mais antigos de casa, na proporção aproximada de 1/3 do total contratado;
- Maio e Outubro, para uma terceira e última turma (Turma III) com o restante dos empregados.

Parágrafo segundo: O valor deste prêmio será equivalente ao salário atual do empregado por ocasião dos pagamentos previstos no parágrafo anterior, ainda que excepcionalmente tenha ocorrido a redução salarial

prevista na cláusula 38ª (Aumento/redução da jornada de trabalho).

Parágrafo terceiro: Ao valor acima previsto será acrescido o percentual de 1% (um por cento) por cada 12 (doze) meses de vínculo na empresa.

Parágrafo quarto: O valor deste prêmio será pago proporcionalmente ao número de meses em que o empregado houver atendido os requisitos previstos nesta cláusula.

- a) Os pagamentos previstos para março, abril e maio, serão referentes às avaliações mensais anteriores realizadas no período de 21 de julho a 20 de janeiro;
- b) Os pagamentos previstos para agosto, setembro e outubro, serão referentes às avaliações mensais anteriores realizadas no período de 21 de janeiro a 20 de julho;

Parágrafo quinto: Mensalmente a empresa verificará qual empregado atendeu os requisitos ora previstos, divulgando o resultado, tendo o colaborador, prazo de 20 (vinte) dias para requerer, de forma fundamentada, a revisão de sua avaliação.

Parágrafo sexto: Para fazer jus ao valor proporcional do mês, o empregado deverá ter trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no mesmo mês, exceto em situação de férias.

Parágrafo sétimo: Não fazem jus ao previsto nesta cláusula, os empregados:

- a) contratados por prazo determinado e a título de experiência;
- b) Trainees;
- c) Inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo oitavo: Ocorrendo a demissão do empregado, este fará jus ao recebimento dos meses trabalhados de forma proporcional, exceto nas modalidades previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo nono: Para fazer jus ao previsto nesta cláusula, o empregado deverá ter atendido todos os requisitos elencados abaixo, no período de 30 dias de cada apuração da frequência:

- a) Não ter causado nenhum tipo de prejuízo (perdas ou danos de materiais, glosas, etc.);
- b) Ter cumprido todas as metas setoriais;
- c) Não ter deixado de trabalhar, mesmo em virtude de problemas de saúde, exceto o previsto no parágrafo décimo;
- d) Não estar afastado do trabalho em gozo de benefício previdenciário;
- e) Não ter mais de 60 (sessenta) minutos de atrasos, saídas antecipadas ou horas extras não autorizadas;
- f) Não ter ultrapassado o limite de 10 (dez) horas trabalhadas por dia;
- g) Não ter esquecido de registrar corretamente sua frequência, por mais de duas vezes;
- h) Não ter recebido advertência ou suspensão;
- i) Não ter causado atraso na avaliação do exame médico periódico;
- j) Estar com o esquema vacinal em dia;
- k) Estar em dia com as obrigações com o CRN – Conselho Regional de Nutrição;
- l) Ter comunicado imediatamente acidente no trabalho ao SESMT, segundo a rotina para este tipo de ocorrência;
- m) Ter trabalhado devidamente uniformizado, se de exigência obrigatória pela empresa, na forma do disposto na cláusula 42ª (Uniformes), e portando corretamente Crachá de identificação;
- n) Ter respeitado todas as normas de segurança no trânsito, inclusive utilizando corretamente as faixas de pedestre para atravessar ruas.
- o) Ter atendido todas as disposições contidas nas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho, principalmente a NR-32;
- p) Não ter esquecido mais de uma vez, o crachá de identificação;
- q) Não ter deixado de gozar integralmente dos intervalos de descanso em conformidade com a cláusula 33ª (Intervalo para descanso), salvo se solicitado por escrito pela chefia;
- r) Não ter faltado à consulta agendada previamente com o Médico do trabalho, salvo se solicitou comprovadamente o cancelamento com antecedência mínima de 01 (uma) hora.
- s) Ter participado de todos os treinamentos dos quais tenha sido convocado, inclusive o programa

introdutório dirigido pelo Departamento de Gestão de Pessoas.

t) Não ter descumprido nenhuma norma da empresa;

u) Ter todos os seus cartões de ponto emitidos, devidamente assinados.

Parágrafo décimo: Não será considerado como ausência as faltas decorrentes de problemas de saúde, previsto na alínea "c" desta cláusula, desde que comprovadas por atestado médico decorrentes de doenças infecto-contagiosas que requeiram notificação compulsória à Secretaria de Saúde ou as que acarretaram internação hospitalar, bem como as resultantes de acidentes no trabalho.

Parágrafo décimo primeiro: Na hipótese de mudança relevante de cenário que venha justificar a revisão de metas ou alteração do regulamento, os empregados elegerão uma comissão de representantes, composta por 3 (três) membros, para que estes, juntamente com a direção do Hospital Metropolitano busquem através da negociação, soluções para permitir a adequação do Prêmio de Participação nos Resultados.

Parágrafo décimo segundo: Caso num ano não haja o atingimento da meta de receita definida no Planejamento Estratégico da empresa e/ou a obtenção de lucro à luz do balanço contábil do exercício publicado no Diário Oficial do Estado, a participação nos resultados definida no caput desta cláusula ficará suspensa para o ano seguinte, ficando condicionado o retorno da participação no resultado quando a empresa conseguir ao longo de um exercício anual atingir a meta de receita definida no Planejamento Estratégico e/ou a obtenção de lucro à luz do balanço contábil do dito exercício publicado no Diário Oficial do Estado, sendo que neste caso, a participação no resultado se dará por inteiro ao final do dito exercício.

Parágrafo décimo terceiro: A premiação de participação de resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, podendo existir somente em conformidade com os termos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

Parágrafo décimo quarto: Para os empregados que ocupam cargos de liderança, o empregador estabelecerá metas específicas e distintas, mediante Termo Aditivo a ser firmado no prazo de 90 (noventa) dias contados desta data.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

A empresa disporá mensalmente aos seus empregados ativos "vale alimentação", através de Cartão/ticket alimentação, no valor de até R\$ 70,00 (setenta Reais), sendo este benefício realizado em conformidade com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados inativos ou afastados em gozo de benefício previdenciário não farão jus a este benefício.

**Parágrafo segundo:** No mês de sua contratação, o empregado receberá este Vale alimentação, em valor proporcional, considerando a data da sua admissão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO**



Diariamente, a empresa propiciará, no mínimo, 3 (três) refeições, sendo um “café da manhã”, um almoço e um jantar, aos seus empregados, podendo usufruir aqueles que, no momento em que for servido alguma destas refeições, estejam gozando dos intervalos de descanso previsto na cláusula 33ª (Intervalos para descanso).

Parágrafo primeiro: As refeições fornecidas na forma prevista desta cláusula serão subsidiadas pela empresa, podendo ser cobrado por cada uma, o valor máximo de R\$ 1,00 (um Real) para os empregados com salário contratado igual ou inferior à R\$ 4,54 (quatro Reais, cinquenta e quatro centavos) por hora, e o valor de máximo de R\$ 2,00 (dois Reais) para os demais.

Parágrafo segundo: A alimentação fornecida pela empresa não representará salário indireto, nem integrará a remuneração do empregado, nem comporá base de cálculo de contribuição previdenciária, podendo este benefício ser atendido pelo PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo terceiro: As refeições dispostas pela empresa, realizadas pelo empregado fora do seu intervalo de descanso, em horário de trabalho, no seu dia de folga ou não registradas no dispositivo eletrônico de controle, serão cobradas pelo valor normal de venda, de no mínimo R\$ 12,00 (doze reais).

Parágrafo quarto: Quando o registro da alimentação, não for efetuado por meio eletrônico disposto pela empresa, mas feito através de formulário, esta será cobrada pelo valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais) por refeição.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FINANCIAMENTO EDUCACIONAL**

O empregador financiará em até 50% (cinquenta por cento) a mensalidade de curso técnico, superior ou pós-graduação, aos colaboradores que ingressarem em cursos especificados pela empresa que guardem afinidade direta com sua área de atuação ou naqueles em que a empresa tenha interesse declarado, até os seguintes limites:

- a) Cursos técnicos: Até R\$ 200,00 (Duzentos Reais);
- b) Cursos superiores: Até R\$ 300,00 (Trezentos Reais);
- c) Cursos de pós-graduação: Até R\$ 350,00 (Trezentos e cinquenta Reais).

Parágrafo primeiro: Este financiamento será disposto somente aos colaboradores que tenham mais de 2 (dois) anos de contratação na empresa, bem como ter alcançado, no mínimo, o índice de 70% (setenta por cento) de aproveitamento nas 02 (duas) últimas ADC (Avaliação de Desempenho por Competência).

Parágrafo segundo: Caso o empregado beneficiado com este financiamento seja desligado da empresa, independentemente do motivo, antes da conclusão do curso ou num prazo menor de 24 meses após ter concluído o curso, deverá ressarcir a empresa o total dos valores financiados, até o limite do total de sua rescisão.

Parágrafo terceiro: O empregador terá a obrigação de atender o disposto nesta cláusula somente até o limite de 20% (vinte por cento) do seu efetivo, os quais serão selecionados através de sorteio entre os candidatos aptos.

Parágrafo quarto: Caso no período de 30 (trinta) dias da última apuração de frequência mensal o empregado beneficiado com este auxílio, tiver faltado ao trabalho ou tiver recebido qualquer medida disciplinar, não receberá este auxílio educacional.

Parágrafo quinto: O empregado deverá apresentar semestralmente comprovante de frequência no curso,

sob pena de suspensão deste benefício.

Parágrafo sexto: Caso o empregado beneficiado com este auxílio passe a receber benefício previdenciário, terá suspenso este subsídio, até o retorno efetivo ao trabalho.

Parágrafo sétimo: O Empregador, na medida de suas possibilidades e interesse, utilizar-se-á das opções previstas no Decreto nº 87043/82 e demais legislações vigentes (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de primeiro, segundo e terceiro graus, podendo utilizar-se das prerrogativas inseridas na Lei 11096/2005 de 13/01/2005.

Parágrafo oitavo: O benefício desta cláusula será efetivado mensalmente, mediante reembolso, lançado em folha de pagamento, condicionado a apresentação de comprovante de quitação da mensalidade, até o dia 20 de cada mês.

Parágrafo nono: A ausência de apresentação do comprovante de quitação da mensalidade, no prazo acima estabelecido, implicará na preclusão deste benefício, não sendo possível o reembolso daquele mês.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE**

A empresa manterá para os seus empregados ativos, que estejam recebendo remuneração diretamente da empresa, convênio com plano de saúde empresarial participativo, tipo enfermaria, contribuindo com uma ajuda de custo (subsídio) sobre o valor da mensalidade, no percentual de 90% (noventa).

Parágrafo primeiro: O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

Parágrafo segundo: Caso no período de 30 (trinta) dias da última apuração de frequência mensal, o empregado beneficiado com este subsídio tiver faltado ao trabalho ou tiver recebido qualquer medida disciplinar, não receberá este benefício.

Parágrafo terceiro: A inclusão de dependentes, neste Plano de saúde mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a Operadora do Plano de saúde e desde que o valor de sua manutenção (mensalidade e demais despesas) não ultrapasse o percentual de 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

Parágrafo quarto: Os empregados já incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por tempo superior a 07 (sete) meses não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente a Operadora do Plano ou diretamente na Tesouraria do empregador. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá seu atendimento ser suspenso pela Operadora e após 60 (sessenta) dias de atraso, consecutivos ou não, num prazo de 12 (doze) meses, será cancelada sua participação no plano de saúde.

Parágrafo quinto: Os empregados inativos e afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano de saúde empresarial.

Parágrafo sexto: Os empregados incluídos neste plano de saúde empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário, não poderão incluir dependentes enquanto estiverem afastados do trabalho.

Parágrafo sétimo: O empregado que optar por este benefício deverá permanecer pelo tempo mínimo de 12 (doze) meses vinculado a este plano, sendo neste mesmo período mantido o subsídio da empresa, ainda

que em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo oitavo: No caso de aposentados ou rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa da empresa, é assegurado ao empregado o direito de manter sua condição de beneficiário, por um período determinado, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

Parágrafo nono: O período determinado de manutenção a que se refere o parágrafo oitavo será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído o empregado demitido, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo décimo: Para exercer o direito previsto nos parágrafos oitavo e novo, o empregado deverá manifestar por escrito, em até 30 dias do seu afastamento/demissão, seu interesse em manter sua condição de beneficiário.

Parágrafo décimo primeiro: Em conformidade com o previsto no parágrafo oitavo, os empregados optantes permanecerão em plano separado do plano dos empregados ativos, exclusivo para ex-empregados ou aposentados, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral diretamente a Operadora/Plano de saúde.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO ODONTOLÓGICO**

O empregador disporá aos seus empregados convênio com plano odontológico.

Parágrafo primeiro: Aos empregados que aderirem ao plano odontológico, a empresa subsidiará o valor correspondente a 100% (cem por cento) da sua mensalidade.

Parágrafo segundo: O benefício desta cláusula não terá natureza salarial e, portanto, não incorporará aos salários, nem fará parte de base de cálculo de outros benefícios, vantagens e reajustes.

Parágrafo terceiro: Caso no período de 30 (trinta) dias da última apuração de frequência mensal, o empregado beneficiado com este subsídio tiver faltado ao trabalho ou tiver recebido qualquer medida disciplinar, não receberá este benefício.

Parágrafo quarto: A inclusão de dependentes, neste Plano odontológico mantido pela empresa, somente poderá ser efetuada caso haja previsão contratual com a Operadora do Plano de saúde e desde que o valor de sua manutenção (mensalidade e demais despesas) não ultrapasse o percentual de 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

Parágrafo quinto: Os empregados já incluídos neste plano odontológico empresarial que se afastarem em gozo de benefício previdenciário por mais de 7 (sete) meses não terão por parte do empregador o subsídio disposto nesta cláusula, estando sua permanência no Plano de saúde condicionada ao pagamento regular e integral de sua mensalidade feito pelo empregado diretamente a Operadora do Plano ou diretamente na Tesouraria do empregador. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, poderá seu atendimento ser suspenso pela Operadora e após 60 (sessenta) dias de atraso, consecutivos ou não, num prazo de 12 (meses), poderá ser cancelada sua participação no plano de saúde.

Parágrafo sexto: Os empregados afastados em gozo de benefício previdenciário não poderão ser incluídos neste plano odontológico, nem serão beneficiados com o previsto nesta cláusula.

Parágrafo sétimo: O empregado que optar por este benefício deverá permanecer pelo tempo mínimo de 12

(doze) meses vinculado a este plano.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVENIO FARMACIA**

O empregador, objetivando facilitar a aquisição de medicamentos registrados no Ministério da Saúde, pelos seus empregados, manterá convênio com farmácias.

Parágrafo primeiro: Em qualquer situação em que o empregado ficar ausente de suas atividades por mais de 15 (quinze) dias, inclusive por motivos de férias ou em benefício previdenciário, bem como no período de aviso prévio, a utilização deste convênio ficará suspensa.

Parágrafo segundo: O convênio com farmácias poderá ser viabilizado através de cartão convênio.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO CRECHE**

O empregador não dispondo de creche própria ou conveniada, concederá mensalmente auxílio-creche às mães e aos pais que tenham a guarda dos filhos com idade de até 48 (quarenta e oito) meses, mediante reembolso, limitado ao valor de até R\$ 265,00 (Duzentos e sessenta e cinco Reais).

Parágrafo primeiro: O benefício social referido no caput desta cláusula, não expressa qualquer complemento salarial para todos os efeitos legais, e será efetivado mediante apresentação de nota fiscal de serviços da creche de livre escolha do empregado.

Parágrafo segundo: O empregado deverá apresentar a cada 6 (seis) meses, comprovante de frequência do dependente, emitido pela Creche, sob pena de suspensão deste auxílio.

Parágrafo terceiro: Para fazer jus a este auxílio, o empregado deverá ter trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no mesmo mês, exceto em situação de férias.

Parágrafo quarto: Caso no período de 30 (trinta) dias da última apuração de frequência mensal, o empregado beneficiado com este subsídio tiver faltado ao trabalho ou tiver recebido qualquer medida disciplinar, não receberá este benefício.

Parágrafo quinto: Este benefício será concedido somente ao pai ou a mãe empregada, não sendo cumulativo ao casal.

Parágrafo sexto: O benefício desta cláusula será efetivado mensalmente, mediante reembolso, lançado em folha de pagamento, condicionado a apresentação de nota fiscal de serviços, até o dia 20 de cada mês.

Parágrafo sétimo: A ausência de apresentação da nota fiscal de serviços, no prazo acima estabelecido, implicará na preclusão deste benefício, não sendo possível o reembolso daquele mês em data futura.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

O Empregador deverá manter para seus empregados, Seguro de vida em grupo, com garantia básica, não contributivo, ou seja, os segurados não pagarão o prêmio do seguro.

Parágrafo primeiro: Este seguro deverá ter cobertura para as seguintes garantias mínimas:

- a) Morte;
- b) Morte acidental;
- c) Invalidez permanente acidente;
- d) Invalidez funcional permanente doença;
- e) Morte de cônjuge;
- f) Assistência Funeral;

Parágrafo segundo: Somente os empregados ativos e que figurarem na GRF-FGTS serão beneficiados com o previsto nesta cláusula.

Parágrafo terceiro: Caberá aos herdeiros do empregado, atender todos os requisitos previstos na respectiva apólice de seguro, referente aos documentos que devem ser apresentados por ocasião do sinistro.

Parágrafo quarto: Para requerer a cobertura do seguro contratado pela empresa, o beneficiário deste seguro deverá providenciar a entrega de todos os documentos exigidos pela Seguradora, no prazo de até 30 dias contados a partir do sinistro.

Parágrafo quinto: A ausência da entrega de algum dos documentos exigidos pela Seguradora, por parte do beneficiário, no prazo previsto no parágrafo anterior, acarretará a perda do benefício previsto nesta cláusula.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Em conformidade com o disposto na lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Parágrafo primeiro: Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação da lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

Parágrafo segundo: Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

Parágrafo terceiro: O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

Parágrafo quarto: A indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, será correspondente a 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

Parágrafo quinto: Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT.

Parágrafo sexto: São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24.07.1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Parágrafo sétimo: O limite de empregados contratados nos termos desta cláusula observará os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo oitavo: As parcelas referidas no parágrafo sétimo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos doze meses imediatamente anteriores ao da assinatura deste Acordo Coletivo.

Parágrafo nono: Para se alcançar à média aritmética prevista no parágrafo sétimo, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

- a) apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;
- b) apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais divididas por seis.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

É devido à indenização prevista nos artigos 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, enquanto vigentes, ou seja, o empregado que é comunicado sobre a sua dispensa pelo empregador, no trintídio que antecede a data base terá direito a esta indenização adicional, equivalente a 1 (um) salário mensal.

Parágrafo único: Não se enquadra nesta cláusula às rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente à data do término do contrato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL**

É assegurada a todo empregado demitido, com mais de 01 (um) ano de contrato de trabalho com a mesma empresa, assistência gratuita na homologação da rescisão contratual, que deverá ser prestada preferencialmente pela entidade sindical, reservando-se aos órgãos locais do Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE) o atendimento aos trabalhadores nos seguintes casos:

- a) recusa do sindicato na prestação de assistência; ou
- b) algum tipo de cobrança ou condição indevida, pelo sindicato, para a prestação de assistência; ou
- c) Ausência de sede ou sub-sede do Sindicato profissional no município da sede do empregador.

Parágrafo primeiro: No momento de ser formalizada a rescisão, o assistente verificará se não existe impedimento legal para a rescisão e se não há incorreção ou omissão quanto a parcelas vencidas e valores constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se for constatado, no ato da assistência, impedimento legal para a rescisão, insuficiência documental, incorreção ou omissão de parcela devida, o assistente tentará solucionar a falta ou controvérsia, orientando e esclarecendo as partes.

Parágrafo segundo: Sob nenhuma circunstância, o assistente poderá impedir ou obstar que a rescisão seja formalizada quando o empregado com ela concordar, na medida em que essa concordância só vale como quitação relativamente ao exato valor de cada verba especificada no Termo de Rescisão.

Parágrafo terceiro: Havendo comprovação por parte da empresa, de ter comunicado ao empregado, o dia e a hora da homologação do Termo de rescisão, e caso o mesmo não compareça, o sindicato profissional fornecerá à empresa declaração de comparecimento, isentando-a assim, das penalidades previstas referentes a atraso de pagamento de verbas rescisórias.

Parágrafo quarto: No ato da homologação, o sindicato verificará se o pagamento da rescisão está sendo feito dentro do prazo legal e havendo constatado a inobservância do disposto no parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, salvo quando, o empregado ter dado causa à mora, deverá ressaltar no Termo de rescisão o direito do empregado em receber a indenização prevista neste artigo, sob pena de não o fazendo, assumir a responsabilidade por tal indenização.

Parágrafo quinto: Fica estabelecido multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil Reais) no caso do Sindicato dos empregados descumprir o previsto nesta cláusula.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra da sua intenção com a antecedência de 30 (trinta) dias, nos casos de contratos assinados em até 01 (um) ano.

Parágrafo primeiro: Após um ano de contrato de trabalho, ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 01 (um) dia, para cada 04 (quatro) meses de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, podendo perfazer um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo: A falta do aviso prévio por parte do empregador ou do empregado dá direito a indenização correspondente ao valor atual do salário correspondente ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço do empregado.

Parágrafo terceiro: O empregado demitido pelo empregador que solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do aviso prévio e caso seja aceito, eximirá o empregador do respectivo pagamento.

Parágrafo quarto: Havendo interesse de ambas as partes, o prazo e a dispensa do cumprimento do aviso prévio pode ser conciliada entre empresa e trabalhador, mediante acordo escrito.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS PROFISSIONAIS INICIANTE (TRAINEE)**

Faculta-se ao empregador contratar profissionais Nutricionistas na modalidade de "TRAINEE", assim considerado o empregado com até 18 (dezoito) meses de formado no curso de graduação em nutrição, considerando para esta contagem a data de colação de grau.

Parágrafo primeiro – Só poderá ser adotado essa modalidade de contratação, caso a empresa possua no mínimo 2 (dois) nutricionistas contratados.

.Parágrafo segundo – O quantitativo de TRAINEE deverá obedecer a um percentual de, no máximo, 50% (cinquenta por cento) do total de Nutricionistas efetivos na instituição.

Parágrafo terceiro – Cada TRAINEE deverá ter um tutor Nutricionista com, no mínimo, dois anos de profissão.

Parágrafo quarto – O TRAINEE deverá constar em escala específica, apontando seu respectivo Nutricionista tutor.

Parágrafo quinto – O TRAINEE deverá participar de um programa de treinamento voltado para a gestão de sua carreira, com duração máxima de vinte e quatro meses.

Parágrafo sexto – O empregador deverá realizar anualmente avaliação de desempenho, mantendo-a anexada em ficha funcional, durante exercício de atividade de TRAINEE.

Parágrafo sétimo – Após o vigésimo quarto mês de sua contratação, o Nutricionista contratado nesta modalidade, deixará de ser considerado TRAINEE.

### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIA**

Caso o empregador elabore um sistema de remuneração por competência ou plano de cargos e salários, o mesmo só terá validade se aprovado por uma comissão composta de, no mínimo, por 3 (três) pessoas, sendo 2 (duas) indicadas pela empresa e 1 (uma) indicada pelos empregados.

Parágrafo primeiro: Quando for elaborado um Sistema de remuneração por competência ou plano de cargos e salários este deverá contemplar entre outros indicadores, o reconhecimento do desenvolvimento profissional levando-se em conta individualmente fatores como:

- a) Produtividade;
- b) Competência técnica;
- c) Iniciativa e criatividade;



- d) Comprometimento;
- e) Relacionamento;
- f) Autodesenvolvimento.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORA GESTANTE**

Em consonância com o previsto na alínea b, inciso II, do art. 10 no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), a fim de evitar a dispensa discriminatória da empregada gestante, fica vedada a demissão arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto, ficando facultado a empresa à indenização do referido período.

Parágrafo primeiro: Não constitui dispensa arbitrária a demissão de empregada que não tenha confirmado ao empregador seu estado de gravidez até a homologação do Termo de rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: Toda empregada que no momento da demissão tiver suspeita de gravidez, poderá exigir a realização de exames laboratoriais custeado pelo empregador, e na recusa da empresa em atender sua exigência, deverá comunicar ao sindicato para que o mesmo notifique-a.

Parágrafo terceiro: No caso de ocorrer a demissão da empregada sem que o empregador tenha ciência de sua gravidez até a homologação do Termo de rescisão do contrato de trabalho, este deverá prestar toda a assessoria necessária para que esta obtenha junto ao INSS o benefício da licença maternidade, ajudando-a a não perder sua condição de segurada.

Parágrafo quarto: Em caso de aborto não criminoso ou parto de natimorto, comprovado por atestado médico, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Parágrafo quinto: Não terá direito a estabilidade, a empregada que engravidou durante o período de aviso prévio ou contrato de experiência.

Parágrafo sexto: O Empregador deverá aderir ao programa Empresa Cidadã, instituído através da Lei Federal nº 11.770/2008, prorrogando por 60 (sessenta) dias a licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do Art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo sétimo: A prorrogação prevista no parágrafo anterior será garantida à empregada desde que a requeira por escrito até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo oitavo: A prorrogação prevista no parágrafo anterior será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Parágrafo nono: É garantida 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, seis consultas médicas e demais exames complementares.

## **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA FLEXIVEL MOVEL**

Através de Termo de acordo individual, a empresa poderá adotar sistema de horário flexível diário, onde o empregado poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada na empresa com a conseqüente antecipação ou postergação de seu horário de saída, ficando mantido a obrigação de trabalho na mesma quantidade de horas diária contratada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PERMUTA DE PLANTÃO**

A empresa poderá aceitar pedido de permutas de plantões, ou seja, troca eventual de horário de trabalho entre dois trabalhadores, desde que a solicitação de permuta seja feita por escrito com, no mínimo, 72 horas de antecedência, ficando a critério da empresa aceitar ou não a solicitação.

Parágrafo único: Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

O empregador poderá praticar o Banco de horas, previsto no Artigo 6º da lei 9.601 de 21/01/1998, com prazo máximo de compensação das horas, de 12 (doze) meses.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Parágrafo segundo: Por ocasião da rescisão contratual, se o empregado estiver devendo horas, em face de impossibilidade de compensação, o empregador poderá descontar tais horas nas verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro: O empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas trabalhadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS ESPECIAIS**

A empresa deverá conceder à maioria dos seus empregados que trabalham em área administrativa, folgas especiais compensatórias, nas seguintes datas:

- a) dia 24 de dezembro;
- b) dia 31 de dezembro;
- c) dias 17 e 18/02/2015 e 09 e 10/02/2016 (Carnaval);
- d) dias 04/06/2015 e 26/05/2016 (Corpus Christi);

Parágrafo Primeiro: A empresa organizará escala para que o maior número possível de empregados possa folgar nestas datas, devendo trabalhar apenas o mínimo de empregados necessário ao funcionamento dos serviços inadiáveis.

Parágrafo Segundo: Estas folgas serão compensadas pelos empregados, através do Banco de Horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Os empregados que trabalham em jornada diária superior a 6 (seis) horas, terão direito a um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 60 (sessenta) minutos e no máximo de 02 (duas) horas, a critério do empregador.

Parágrafo primeiro: A não concessão integral do intervalo de descanso/alimentação importará no pagamento dos minutos restantes não concedidos, nos termos previsto na cláusula 8ª (Adicional de hora extra).

Parágrafo segundo: Em consonância com o § 3º do Art. 71 da CLT, o intervalo de descanso/alimentação dos que trabalham em jornada diária superior a 6 (seis) horas, poderá ser de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e no máximo 04 (quatro) horas, desde que:

- a) Os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado;
- b) O estabelecimento do empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo terceiro: Todos os intervalos de descanso concedidos pelo empregador, inclusive os concedidos por sua liberalidade, não representam tempo à disposição da empresa, não integrando a jornada de trabalho do empregado, podendo os que não representam obrigatoriedade para sua concessão, serem eliminados a qualquer tempo por necessidade do empregador.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALAS ESPECIAIS DE REVEZAMENTO**

O empregador poderá utilizar jornadas especiais de trabalho em regime de escala de revezamento, onde o empregado trabalhará no máximo 6 (seis) dias na semana, assim compreendida o período de segunda-feira a domingo, limitado a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com no mínimo 01 (uma) folga semanal.

Parágrafo primeiro: A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana, mas preferencialmente aos Sábados ou Domingos, ainda que o empregado tenha trabalhado por mais de 12 (doze) dias corridos num período de duas semanas, sendo que a cada 6 (seis) semanas deverá coincidir com o Domingo.

Parágrafo segundo: Os feriados que recaírem em dia de trabalho previsto na escala organizada para o mês, quando trabalhados e não compensados na mesma semana, serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, não sendo possível o lançamento em Banco de horas.

Parágrafo terceiro: A ocorrência de falta ao trabalho em dia previsto nesta escala, ainda que seja feriado,

acarretará o desconto salarial na remuneração do empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Será assegurado aos empregados que não trabalham em regime de escala especial, um DSR - descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo.

Parágrafo primeiro: O DSR deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte, pelo menos, a cada período de 6 (seis) semanas.

Parágrafo segundo: Considerando o caput desta cláusula, o trabalho em domingos ou feriados, quando não compensados por outro dia de repouso, será pago com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo terceiro: Não será devida a remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Parágrafo quarto: Aos empregados que trabalham em regime de escala especial com intervalo de descanso igual ou superior a 24 horas, este descanso semanal estará satisfeito, não havendo necessidade de nova concessão.

Parágrafo quinto: Não são considerados para apuração da folga semanal, os dias trabalhados na semana anterior (dias corridos), ou seja, obrigatoriamente toda semana deverá ter uma folga semanal, podendo entretanto ocorrer trabalhos por até 12 dias corridos num período de duas semanas.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE FREQUENCIA**

Será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, podendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Parágrafo primeiro - O empregador poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

I - O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

II - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Parágrafo segundo - O empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho.

Parágrafo terceiro - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quarto - Para fins de comprovação, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo quinto - Estão dispensados do controle de frequência os empregados que exercem cargo de chefia, tais como gerentes e coordenadores.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSENCIAS PERMITIDAS**

Não serão consideradas falta ao trabalho, a ausência do empregado, nas seguintes situações:

- a) Até 4 (quatro) dias, consecutivos ou não, em virtude de casamento, seja no religioso ou no civil, conforme opção declarada pelo empregado, já que vedada a cumulação do benefício em caso das cerimônias ocorrerem em datas distintas;
- b) Por 5 (cinco) dias, consecutivos ou não, em caso de nascimento de filho;
- c) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou ENEM.
- d) Nas horas em que estiver atendendo convocação de órgão judicial, na qualidade de testemunha.

Parágrafo primeiro: Em caso de falecimento do cônjuge, avós, netos, pai, mãe, filho ou irmão do empregado, o mesmo poderá se ausentar do trabalho neste dia, até 72 (setenta e duas) horas consecutivas contadas da ciência do óbito, caracterizada pela sua solicitação formal ao empregador, de ausentar-se do trabalho por motivo de luto.

Parágrafo segundo: Nos casos em que o falecimento ocorrer em dia de folga do empregado, o início da contagem das 72 (setenta e duas) será a hora constatada do falecimento, conforme declarado na respectiva certidão de óbito.

Parágrafo terceiro: Nos casos em que o término das 72 (setenta e duas) horas ocorrer após o horário normal de entrada do trabalho do empregado, o restante das horas deste dia também deverá ser abonado pelo empregador.

Parágrafo quarto: O empregado deverá encaminhar ao empregador, antes do fechamento do período de frequência do ponto daquele mês, cópia da certidão de óbito do familiar falecido, sob pena de ter este benefício suprimido.

Parágrafo quinto: O empregado deverá informar as ausências previstas no item "a", "b", "c" e "d" com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, a fim de se beneficiar desta cláusula.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUMENTO/REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

O empregador poderá firmar acordo com seus empregados, com a finalidade de reduzir ou aumentar a carga horária mensal de trabalho, até o limite de 220 horas mensais, alterando proporcionalmente o salário contratado, sendo vedada a redução do valor hora contratado.

Parágrafo primeiro: Todos os acordos que impliquem em redução salarial deverão ser firmados com a anuência do sindicato.

Parágrafo segundo: Na busca da anuência da alteração da carga horária de trabalho, o Empregador poderá enviar o respectivo termo de acordo, pelo correios ou através de e-mail específico.

Parágrafo terceiro: O sindicato profissional deverá manifestar sua concordância ou não, no prazo de 72 horas, respondendo através do mesmo meio enviado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESCALA 10 X 36**

O empregador poderá utilizar jornada especial de trabalho em regime de escala de revezamento, denominada por "10 x 36", que será de 10 (dez) horas de trabalho (plantão) com 02 (duas) horas de intervalo, seguido de 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Parágrafo primeiro: Para aqueles que trabalharem em regime de escala 10 x 36, a carga horária semanal de trabalho será computada como sendo de 35 horas semanais e 175 (cento e setenta e cinco) horas mensais.

Parágrafo segundo: Os domingos e feriados trabalhados neste regime de escala não são remunerados em dobro.

Parágrafo terceiro: O empregado que for contratado para trabalhar no regime de escala 10 x 36 e faltar, terá descontado o dia da falta e a folga seguinte que teria direito, caso não faltasse.

Parágrafo quarto: O empregado para se candidatar a trabalhar em regime de escala 10 x 36, deverá observar que somente poderá fazê-lo caso não exerça atividades profissionais, ainda que em outra empresa, sem que haja entre uma e outra jornada de trabalho, um intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso, caracterizando como falta grave passível de demissão por justa causa, a não observância desta condição.

Parágrafo quinto: O Aviso Prévio concedido aos empregados que trabalharem em escala 10 x 36, será cumprido com a redução de 2 (duas) horas em sua jornada de trabalho ou pela sua liberação nos últimos 7 (sete) dias corridos do aviso prévio.

Parágrafo sexto: Os empregados que trabalharem nesta escala especial no período integralmente noturno, compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas, farão jus a 01 (uma) hora extra, a título de compensação, a fim de quitar a jornada noturna reduzida referida no Art. 73 § 1º da CLT, conforme previsto na cláusula 9ª (Adicional Noturno).

Parágrafo sexto: A empresa poderá aceitar pedidos de permutas de plantões, ou seja, troca eventual de dia e/ou horário de trabalho entre dois trabalhadores, desde que a solicitação de permuta seja feita por escrito com, no mínimo, 72 horas de antecedência, e desde que esta troca proporcione ao empregado um descanso de no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas, entre uma jornada e outra.

Parágrafo sétimo: Autorizado a permuta de plantão, o empregado deverá trabalhar no dia permutado, cumprindo rigorosamente o horário ali estabelecido, sob pena de sanção disciplinar, além dos respectivos descontos pertinentes, tais como atrasos ou falta.

## **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

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

Parágrafo primeiro: O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início das mesmas.

Parágrafo segundo: O empregado poderá solicitar ao seu empregador, o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, por ocasião do retorno de suas férias, lhe sendo creditado em sua remuneração, caso já não o tenha recebido naquele ano.

Parágrafo terceiro: A critério do empregado, as férias poderão ser concedidas em dois períodos, nenhum deles inferior a 10 (dez) dias.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada poderá desfrutar de dois intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, durante a sua jornada de trabalho, devendo para tanto requerer por escrito perante a empresa.

Parágrafo único: A fim de usufruir deste benefício, caso a empregada resida distante do local de trabalho, impossibilitando-a de gozar destes intervalos adequadamente, poderá requerer por escrito para que sejam somados estes dois intervalos e ter reduzido a sua jornada de trabalho em 1 (uma) hora.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Desde que exigido o uso de uniformes pela empresa ou previsto em normas fixadas pelas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho, estes serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

Parágrafo único: O tempo gasto pelo empregado na troca de uniforme, ainda que dentro das dependências da empresa, não será computado na sua jornada de trabalho, não estando portanto o mesmo à disposição do empregador enquanto não registrar no relógio de ponto o início de sua jornada diária ou após o registro de saída.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento da atividade por motivo de doença, incube a empresa pagar ao empregado o seu salário. Caberá à empresa, desde que disponha de serviço médico próprio ou em convênio, o exame médico e o abono das faltas correspondentes a esse período.

Parágrafo primeiro: Caso o empregador disponha de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença, deverá comparecer ao serviço médico da empresa (Médico do trabalho) até 24 (vinte e quatro) horas do início do afastamento, prorrogando-se este prazo nas situações que dependam de horário de funcionamento deste serviço médico.

Parágrafo segundo: Caso o empregador não disponha de serviço médico próprio ou em convênio, o empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença, deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em até 24 (vinte e quatro) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Parágrafo terceiro: Em caso de impossibilidade de locomoção, devidamente comprovado através de laudo, atestado médico ou declaração de internação hospitalar, o empregado deverá encaminhar esta comprovação através de pessoa de sua confiança ao SESMT da empresa, no mesmo prazo previsto no parágrafo primeiro.

Parágrafo quarto: A empregada cujo filho menor de 12 (doze) anos estiver hospitalizado e comprovar esta internação através de declaração emitida pelo hospital, poderá requerer previamente no Setor Pessoal da empresa, a compensação das horas que ela necessitar se ausentar do trabalho para acompanhar este filho, utilizando o previsto na cláusula 31ª (Banco de horas).

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DO TRABALHO**

O empregador encaminhará ao Sindicato dos empregados, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, por fax, correspondência ou email, cópia da CAT – Comunicados de acidente do trabalho que tenham tido afastamentos superiores a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único: O empregado que sofrer acidente do trabalho, deverá comunicar a ocorrência imediatamente ao SESMT - Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa, constituindo falta grave a sua omissão ou comunicação tardia.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASSISTENCIAL**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial,



com a relação nominal e valor dos respectivos descontos, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, visando aperfeiçoar, simplificar e agilizar respostas e soluções a eventuais dúvidas, problemas ou conflitos, inclusive de situações de mora salarial, resolvem estabelecer:

Parágrafo primeiro: O Sindicato profissional notificará, por escrito e sob protocolo, à empresa, o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado "comunicação de conflito", sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 1.000,00 em favor da empresa.

Parágrafo segundo: Após recebimento da comunicação de conflito, a empresa notificada terá o prazo de 15 (quinze) dias para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: Não ocorrendo à resposta no prazo definido no parágrafo segundo, será facultada ao Sindicato dos trabalhadores, a busca da solução do conflito junto a Justiça competente.

Parágrafo quarto: Havendo resposta pela empresa e persistindo a dúvida ou conflito, deverão as partes reunir-se na empresa, sindicato patronal ou profissional, para tentativa final da resolução do conflito, inclusive podendo ser estabelecido de comum acordo mediador para o caso. Não obtendo êxito, poderá a parte interessada ajuizar a respectiva ação judicial.

Parágrafo quinto: Fica acordado que o Sindicato Profissional não atuará como substituto processual ou patrono em Ação judicial em que tenha entre seus pedidos, alegação de eventual direito que divirja do estabelecido em algumas das cláusulas deste Acordo, sob pena de pagamento de multa em favor do empregador, o correspondente a 2 (duas) vezes o valor do referido pedido.

Parágrafo sexto: Fica estabelecido multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil Reais) no caso do Sindicato dos empregados promover Ação judicial sem cumprir o previsto nesta cláusula

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXCLUSÃO DE DISSÍDIOS E CONVENÇÕES COLETIVAS**

O Hospital Metropolitano S/A fica desobrigado do cumprimento de quaisquer cláusulas contratuais decorrentes de convenções coletivas ou sentenças proferidas em dissídios coletivos com vigência concomitante ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Fica convencionado que no descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições da presente Acordo Coletivo de Trabalho, dever-se-á seguir os procedimentos descritos na cláusula 46ª (Resolução de problemas).

Parágrafo único: Findo todos os passos da cláusula 46ª (Resolução de problemas) e inexistindo resposta da parte notificada, fica estabelecida uma multa de R\$ 1.000,00 (Um mil Reais) por cláusula descumprida, a ser paga a favor da parte prejudicada.

REMEGILDO GAVA MILANEZ  
Presidente  
HOSPITAL METROPOLITANO S/A

ALEXSANDER FERNANDES DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO