

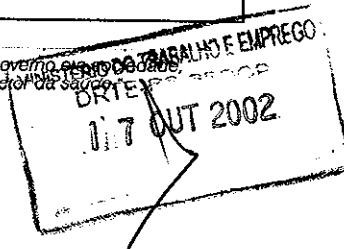


SENAPRO	
MINISTÉRIO DO TRABALHO	
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO	
46218.023544/2002-75	

Nossa Missão:

"Fortalecer os sen
estimulando a sua
iniciativa, a econo
empregados e en
éticos, em cooperação com o governo
visando o desenvolvimento do setor da saúde"

DRT	Fis: 01
RS	<i>[assinatura]</i>



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, **SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE – SINDIHOSPA**, entidade sindical patronal, representativa dos hospitais e clínicas de Porto Alegre, com sede nesta Capital, na Rua Cel. Corte Real, nº 58, e **SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, entidade sindical profissional de primeiro grau, com sede nesta Capital, na Praça Osvaldo Cruz, nº 15, conj. 2609, Ed. Coliseu, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de caráter normativo, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

01 – REAJUSTE SALARIAL

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional terão reajuste salarial de 9,08% (nove vírgula zero oito por cento), facultado a compensação das antecipações espontâneas ou acordadas concedidas no período revisando, sendo que o índice será aplicado em 2 (duas) parcelas, da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro: 4,5 % (quatro vírgula cinco por cento), retroativo a 1º (primeiro) de agosto de 2002.

Parágrafo Segundo: 4,38% (quatro vírgula trinta e oito por cento) sobre os salários já reajustados, em 1º de janeiro de 2003.

Parágrafo Terceiro: Proporcionalidade - Na hipótese de empregado admitido após a data base, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data base, o reajustamento será calculado de forma proporcional, em relação a data da admissão e com preservação da hierarquia salarial.

Parágrafo Quarto: As diferenças salariais havidas com a aplicação da presente cláusula deverão ser pagas até 05 de novembro de 2002.

02 – PISO NORMATIVO

Fica estabelecido um piso normativo para os integrantes da categoria profissional no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo ser fixado por hora, respeitada a mesma proporção, valor esse que deverá sofrer reajustes nas mesmas datas e nos mesmos índices dos demais salários.

03. ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 50% (cinquenta por cento) da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00h (vinte e duas horas) de um dia até às 5:00h (cinco horas) do dia seguinte.

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."

DRT	Fis: 02
RS	bmy

04. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em domingos, feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 120% (cento e vinte por cento), independente da remuneração legal deste dia, de 1º de agosto de 2002 até a data da assinatura da presente convenção coletiva e a 100% (cem por cento) após a referida data.

05. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QUINQUÊNIO

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

06. ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula trigésima quarta e não compensadas na forma do parágrafo segundo da mesma cláusula, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras e de 100% (cem por cento) para as demais.

Parágrafo Único: Na contagem das horas extraordinárias não serão computados os minutos despendidos no registro do Cartão Ponto, considerados como tais aqueles registrados de 1 (um) a 5 (cinco) minutos na entrada ou na saída.

07. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

08. LOCAL PARA DESCANSO

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

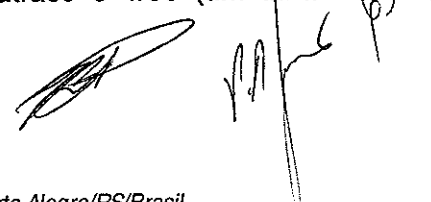
09. SALÁRIO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não seja inferior a 15 (quinze) dias, o empregado que substituir outro fará jus ao salário contratual substituído, no decorrer da substituição e excluídas as vantagens pessoais do substituído.

Parágrafo Primeiro: Admitido o empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais do substituído.

10. DATA DO PAGAMENTO

Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de multa de 1/60 (um sessenta avos) do salário mensal por dia de atraso em favor dos trabalhadores prejudicados, durante os primeiros quinze dias de atraso e 1/30 (um trinta





Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



avos) do salário mensal por dia de atraso, a partir do décimo sexto dia, limitados ao principal, conforme artigo 920 do Código Civil.

11. FÉRIAS

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

Parágrafo Primeiro: No caso de não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto, o empregado poderá solicitar o cancelamento das férias.

Parágrafo Segundo: Para os empregados que gozam, normalmente, os repousos nos finais de semana e feriados, as férias não poderão ter início em sextas feiras, sábados, domingos, feriados ou e dias que antecedam feriados, salvo manifestações por escrito em contrário, por parte do empregado.

12. ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Os empregadores pagarão 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal ao empregado, juntamente com o pagamento das férias, quando gozadas a partir de julho, mediante requerimento.

Parágrafo Único: Será devido multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, quando o pagamento da Gratificação Natalina não for efetuado dentro do prazo previsto em lei.

13. RESPONSABILIDADE DOS NUTRICIONISTAS

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

14. ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS

O empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, exceto nos atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde - SUS ou do Sindicato Profissional, ficando o empregado obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, de que está faltando por motivo de doença, desde que haja comprovação no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado, através de atestado médico competente.


15. AVISO PRÉVIO

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo, sempre que no curso do aviso prévio o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

Parágrafo Primeiro: O empregado despedido poderá no curso do aviso prévio, optar pela redução de 2 (duas) horas no horário de início ou término do expediente.

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."

DRT	Fis: 04
RS	

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

16. SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

17. ALTERAÇÕES CONTRATUAIS DURANTE O AVISO PRÉVIO

Ficam proibidas alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo do exercente de cargo de confiança, sob pena de ruptura imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo restante do aviso prévio.

18. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

Parágrafo Único: Aos portadores de deficiência física (cegos, surdos, mudos, paráliticos e mutilados), independente da idade, assegura-se a mesma indenização, desde que contem com no mínimo 1 (um) ano de atividade na empresa.

19. REEMBOLSO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Aos empregados que lhe faltarem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria, integral ou por idade e que venham a ser despedidos sem justa causa, fica assegurado o reembolso das últimas contribuições devidas à previdência social, inclusive a parte patronal, com base no último salário e enquanto estiver sem vínculo empregatício, desde que comprovem por escrito, durante o aviso prévio, tal período faltante e que contem com no mínimo mais de 5 (cinco) anos de trabalho prestado ao mesmo empregador.

20. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

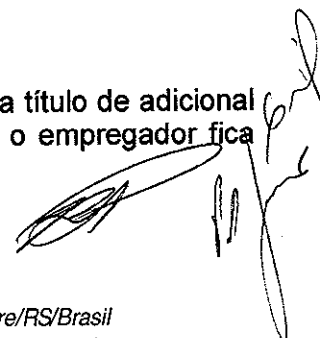
Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.

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

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

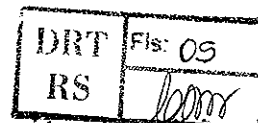
21. INSALUBRIDADE

Os empregadores utilizarão como base de cálculo da importância devida a título de adicional de insalubridade, o valor do salário mínimo. Extinto o agente insalubre, o empregador fica



Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



desobrigado de remunerar a parcela correspondente ao pagamento do adicional de insalubridade, conforme o grau devido.

22. LANCHES

Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas noturnos, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias.

23. CURSOS

Dispensa do trabalho, sem pagamento da respectiva remuneração, para comparecimento a eventos científicos e culturais pelo período de 7 (sete) dias por ano, ininterruptos, que mantenham vinculação com a profissão, mediante comunicação prévia de afastamento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Faz jus a este benefício o empregado que estiver prestando serviço ao atual empregador há mais de 12 (doze) meses e que, quando do retorno do curso, comprovar a sua presença e o seu aproveitamento.

Parágrafo Único: O empregador fica autorizado a não conceder o benefício acima no caso de o número de empregados solicitantes ser superior a 3 (três). Caso ocorra esta hipótese, o empregador reunirá os empregados e estes decidirão quem são os beneficiados.

24. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a eleição de 1(um) delegado sindical por empresa com mais de 20 (vinte) empregados, para um mandato de 1 (um) ano, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato.

25. HOMOLOGAÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional ou pela DRT - MT, desde que o empregado tenha 6 (seis) meses ou mais de vínculo na empresa que o haja despedido.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da rescisão contratual através de cheque que comprovadamente seja sem fundos será anulada e a rescisão deverá ser feita com o acréscimo de multa na forma do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Segundo: Em caso de não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional dará comprovação da presença do empregador para o pagamento das parcelas rescisórias, quando houver comprovação de que o empregado tinha ciência da data, local e do horário do ato homologatório.

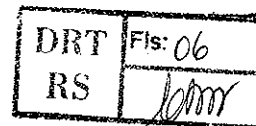
Parágrafo Terceiro: Não é facultado ao Sindicato Profissional dispor das homologações de rescisões dos contratos de trabalho, se obrigando este, desde já, a efetivá-las, sejam com ou sem justa causa, desde que preenchidos os requisitos legais.

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



Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



Parágrafo Quinto: Em caso de negativa de homologação da rescisão contratual por parte do Sindicato Profissional, o mesmo deverá justificar os motivos por escrito.

26. JUSTIFICATIVA DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

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

27. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E COMPROVANTES DE PAGAMENTO

É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido, bem como a entrega de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

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

28. AUXÍLIO FUNERAL

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, auxílio-funeral em quantia equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base. No caso do falecimento ter ocorrido em decorrência de acidentes do trabalho, o auxílio-funeral será em quantia equivalente a 1 (um) salário base.

Parágrafo Único: Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto no caput da presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado.

29. DIVULGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

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

30. GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

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

31. UNIFORMES, EPIs E MATERIAL DE BOLSO

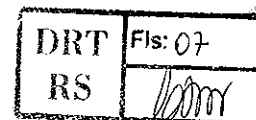
Sempre que for exigido pelo empregador o uso de uniforme inclusive calçados, EPI (equipamento de proteção individual) ou material de bolso (termômetro, tesoura, garrote e caneta) deverão, os mesmos, serem fornecidos sem ônus ao empregado.

32. APROVEITAMENTO INTERNO

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

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



Parágrafo Único: O empregado, antes de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de 30 (trinta) dias, ficando inalterado seu salário neste período, e, por sua vez, o empregador comunicará ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério deste aceitar ou não tal situação.

33. 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.

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

34. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

O empregador poderá adotar um regime de compensação horária mediante concordância do empregado, por escrito. Neste caso o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

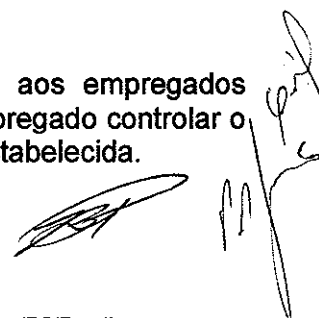
Parágrafo Primeiro: Regime de 12 X 36 - Na jornada de trabalho poderão os empregadores ajustar o regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser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

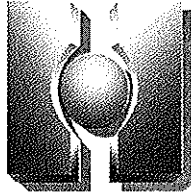
Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada, poderão ser compensadas dentro do prazo 6 (seis) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, conforme parágrafo anterior, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto na presente Convenção.

Parágrafo Quarto: O empregado deverá ser comunicado, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), quando da efetiva compensação.

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





SINDIHOSPA
Sindicato dos Hospitais e
Clínicas de Porto Alegre

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."

DRT	Fis: 08
RS	<i>[assinatura]</i>

Parágrafo Sexto: O empregado deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada mensal contratada.

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

35. CIPA – ELEIÇÕES

Os empregadores estabelecerão mecanismo para comunicar o início do processo eleitoral ao Sindicato Profissional.

Parágrafo Único: É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

36. COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO ACIDENTE NO TRABALHO

A empresa complementarará o benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho, ocorrido nas dependências da empresa, para funcionários que não estejam em período de experiência, limitado a remuneração percebida, desde que não exceda o teto previdenciário, por um período de 4 (quatro) meses.

37. FORNECIMENTO DE VACINAS

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 fornecimento e repasse aos funcionários nas áreas de risco.

38. 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.

Parágrafo Primeiro: O número de leitos no berçário obedecerá à proporção de 2 (dois) leitos para cada grupo de 30 (trinta) empregadas entre 16 (dezesesseis) e 40 (quarenta) anos de idade.

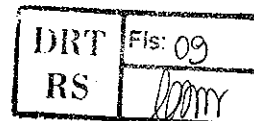
Parágrafo Segundo: Ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso-creche, observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296, de 03/10/1986.

39. LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 1/2 (meia)

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

Parágrafo Primeiro: A dispensa será ampliada para 1 (um) dia na hipótese do estado de saúde do filho necessitar de cuidados especiais, devidamente comprovado, ou no caso da apresentação de boletim de atendimento de urgência/emergência, bem como na necessidade surgida em razão de maior tempo de deslocamento.

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

40. GESTANTE – CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

É garantido à empregada gestante, 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.

41. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

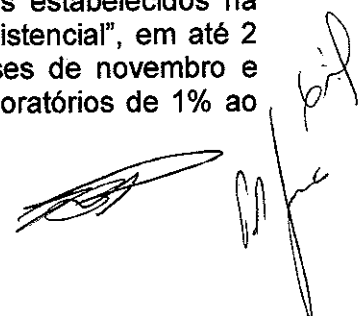
Conforme deliberação da Assembléia Geral que aprovou a contribuição assistencial, descontada de todos os integrantes da categoria, no valor equivalente a 01 (um) dia do salário já reajustado percebido no mês de agosto de 2002, para os sócios e, o valor equivalente a 3 (três) dias do salário já reajustado percebido no mês de agosto de 2002 para os não sócios, bem como para os sócios que não estiverem quites com a tesouraria.

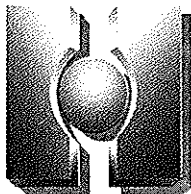
O recolhimento à tesouraria do sindicato deverá ser feito até o 3º (terceiro) dia da data do desconto, sob pena de incidência de multa de 10% (dez por cento), acrescidos de juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal atualizado monetariamente.

Juntamente com a guia de recolhimento os empregadores ficam obrigados a encaminhar ao Sindicato profissional a relação nominal dos profissionais nutricionistas, contendo nome, a função e o salário base para o cálculo da contribuição assistencial.

42. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL

Os Empregadores pertencentes a categoria econômica da saúde, recolherão ao Sindicato Patronal o valor correspondente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento no valor mínimo de R\$100,00 (cem reais) referente aos empregados desta categoria ora representada pelo sindicato profissional convenientemente já reajustada conforme critérios estabelecidos na Cláusula Primeira da presente Convenção, a título de "Contribuição Assistencial", em até 2 (duas) parcelas mensais e consecutivas, até o dia 10 (dez) dos meses de novembro e dezembro/2002. O não recolhimento implicará em acréscimo de juros moratórios de 1% ao mês e multa de 10%, sem prejuízo da atualização do débito.



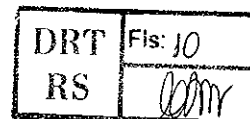


SINDIHOSPA

Sindicato dos Hospitais e
Clínicas de Porto Alegre

Nossa Missão:

"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



Parágrafo Primeiro: As empresas deverão remeter ao Sindicato Patronal uma relação por CNPJ, contendo relação nominal dos empregados, com indicação dos valores individuais descontados.

Parágrafo Segundo: Para as empresas que pagam em dia a Contribuição Confederativa (por CNPJ), esta nova contribuição não será devida, de modo a não aumentar o ônus das empresas que pagam em dia suas contribuições.

Parágrafo Terceiro: Os valores deverão ser recolhidos na sede do Sindicato Patronal.

43. MULTA

Em caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas ora acordadas, o empregador pagará multa de 1/30 (um trinta avos) do salário do empregado atingido e em benefício do mesmo, enquanto perdurar o descumprimento, até o máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Primeiro: Referida multa será devida após o Sindicato Profissional comunicar por escrito ao Sindicato Suscitado, comprovando a comunicação e o recebimento desta, caso o empregador, até 15 (quinze) dias após a referida notificação não corrigir a falta.

Parágrafo Segundo: As multas somente serão aplicadas quando não constarem em cláusulas específicas deste acordo ou quando não previstas em lei.

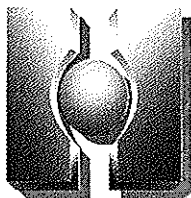
44. CONDIÇÕES GERAIS

A presente Convenção Coletiva tem caráter único, sendo que as cláusulas existentes foram devidamente acordadas dentro de um todo, não significando, na individualidade, perda de direito para quaisquer das partes.

45. DIMENSIONAMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO DA CATEGORIA

Os Sindicatos acordantes desenvolverão, durante a vigência do presente convenção, um banco de dados com o intuito de cadastrar a totalidade de empregados existentes no setor, sindicalizados ou não, para estudos de quantificação da categoria, de planos assistenciais e cláusulas sociais, devendo, para tanto, os empregadores fornecerem ao SINDIHOSPA informações atualizadas relativamente ao número de empregados, devidamente identificadas as categorias profissionais, com base nas informações contidas na ficha de registro dos empregados.

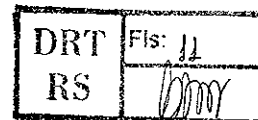
Parágrafo único: Os empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura da presente Convenção para cumprir o disposto no caput da presente cláusula, sob pena da aplicação de multa equivalente a 0,5% (zero virgula cinco por cento) do valor da folha de pagamento total de seus empregados.



SINDIHOSPA
Sindicato dos Hospitais e
Clínicas de Porto Alegre

Nossa Missão:

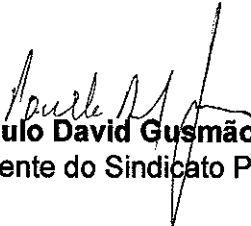
"Fortalecer os serviços de saúde de Porto Alegre, estimulando a sua competitividade e promovendo a livre iniciativa, a economia de mercado, a integração de empregados e empregadores e o respeito aos princípios éticos, em cooperação com o governo e a sociedade, visando o desenvolvimento do setor da saúde."



46. VIGÊNCIA

O presente acordo abrange todos os pertencentes à categoria do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal, desta capital, vigendo a partir de 01 de agosto de 2002.

Porto Alegre, 07 de outubro de 2002.


Dr. Paulo David Gusmão
Presidente do Sindicato Patronal


Jandyra Braga Peres
Presidente do Sindicato Profissional

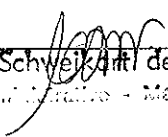

Dra. Ana Cristina Marques Cardoso
Advogada do Sindicato Patronal


Dra. Carmen Lúcia Reis Pinto
Advogada do Sindicato Profissional

MTE/DRT/RS/SERET/SEMED

Certifico que o presente documento numerado de fls. 01 a 11, por mim rubricadas, confere com o original depositado nesta SERET/Setor de Mediação sob o protocolo nº 46218. 023544/02 - 75

Porto Alegre, 23 / 10 / 02


Lilliane Schweickert de Moura
Agente Administrativo - Matr. 1102272