

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA-DF** – doravante denominado **SINDSAÚDE**, CNPJ sob o nº. 00.579.664/0001-57, representativo de categoria profissional, e de outro, Hospital Oftalmológico de Brasília, doravante denominado **HOB**, inscrito no CNPJ sob o nº. 00.649.756/0001-66.

### 1. VIGÊNCIA E DATA BASE

Fica garantida a data-base aos empregados do HOB, em 1º de setembro, tendo o presente Acordo Coletivo de Trabalho a vigência de 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013.

### 2. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é destinado aos profissionais e técnicos em saúde, com abrangência territorial no Distrito Federal.

### 3. REAJUSTE SALARIAL

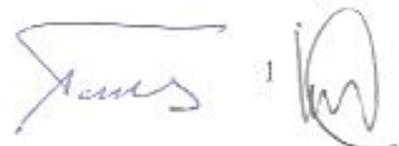
O HOB concederá a todos seus empregados reajuste salarial de 5% (cinco por cento) a partir de 1º de setembro de 2012, incidentes sobre o salário base praticado em agosto do mesmo ano.

**Parágrafo único.** Fica autorizada a compensação dos reajustes que já tiverem sido concedidos aos empregados até a data de assinatura do presente Acordo Coletivo, respeitado o piso da tabela.

### 4. HORAS EXTRAS

As horas realizadas além da carga horária definida em contrato de trabalho serão consideradas como extraordinárias e terão um acréscimo adicional de 50% (cinquenta por cento), sob o valor da hora normal.

§ 1.º As horas extraordinárias realizadas aos domingos e feriados serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.



§ 2.º As horas extraordinárias trabalhadas, inclusive, nos domingos e feriados, poderão ser compensadas com folga ou abatidas dos valores relativos aos atrasos, de medida prévia a autorização da coordenação imediata, preferencialmente dentro do próprio mês em questão e/ou, excepcionalmente, em até 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3.º Quando da rescisão do contrato de trabalho, na hipótese de existir saldo de horas extraordinárias não compensadas, o HOB realizará seu pagamento juntamente com as verbas rescisórias, assim como também efetuará os descontos de saldos negativos de horas do período.

§ 4.º Fica assegurada para a função de operador de telemarketing a compensação da jornada de trabalho aos sábados durante a semana, não excedendo a carga horária de 36 horas semanais.

## 5. TRIÊNIO

Fica extinto o adicional de 3% (três por cento), correspondente a cada período de 3 (três) anos de trabalho, até o limite de 5 (cinco) triênios, calculados sobre o salário base, garantidos os direitos adquiridos a todos aqueles contratados até 1º de setembro de 2012.

## 6. ADICIONAL NOTURNO

Será devido adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, considerando-se como noturnas aquelas laboradas entre 22h de um dia e às 05h horas do dia seguinte.

## 7. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É assegurado ao empregado que trabalhe com habitualidade em locais insalubres, a percepção de adicional de insalubridade no percentual de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), segundo se classificarem respectivamente nos graus máximo, médio ou mínimo, conforme previsto no Art. 192 da CLT.

§ 1.º O HOB manterá os programas de prevenção de acidentes e demais consoantes às normas reguladoras divulgadas pelo TEM (PCMSO/PPP/PPRA).

§ 2.º O adicional a que se refere o *caput* desta cláusula, uma vez caracterizado, será devido a partir da data de emissão do laudo técnico e calculado sobre o salário mínimo nacional.







§ 2.º O adicional a que se refere o *caput* desta cláusula, uma vez caracterizado, será devido a partir da data de emissão do laudo técnico e calculado sobre o salário mínimo nacional.

§ 3.º Os empregados que deixarem de trabalhar na área prevista no *caput* desta cláusula, deixarão de perceber o referido adicional, independente do tempo durante o qual o tenham percebido.

§ 4.º Os empregados contratados para realização de serviços de limpeza terão direito a receber adicional de insalubridade no percentual de 10% sobre o valor do salário mínimo nacional.

## 8. VALE ALIMENTAÇÃO

O HOB cumprirá o que determina o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT (Lei 6.231 de 14/04/76 e o decreto nº 5 de 14/01/91 e a portaria interministerial nº 1 de 29/01/92), com a regulamentação da Medida Provisória 2.164-41/2001.

§ 1.º O HOB pagará a título de vale-alimentação/refeição o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por dia efetivamente trabalhado.

§ 2.º O HOB não fará nenhum desconto mensal no que se refere ao benefício de vale-alimentação/refeição.

## 9 VALE TRANSPORTE

O HOB efetuará o pagamento do vale transporte aos empregados que tenham optado pelo benefício até o 1º dia de cada mês, disponibilizando através de créditos no Cartão Fácil do GDF ou em tickets de vales transportes para os empregados que residem fora do Distrito Federal.

§ 1.º O auxílio transporte previsto na cláusula acima será fornecido ao empregado que, comprovadamente, dele necessitar para o deslocamento no trecho casa-trabalho-trabalho-casa, pago na forma prevista no *caput*.

§ 2.º Em nenhuma hipótese o auxílio transporte será pago, repassado ou compensado diretamente em dinheiro para o empregado.



## 10. AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Será fornecido por meio de cartão-convênio ao funcionário que, necessariamente utilizar meio de condução próprio no deslocamento DE casa para o HOB.

**Parágrafo único.** Sob nenhuma hipótese, o auxílio combustível será pago em dinheiro, ressalvados os casos de reembolso de combustível previsto nos PDV's (Pedido de Reembolso de Despesas em Viagens) da empresa.

## 11. AUXÍLIO NASCIMENTO

O HOB pagará ao funcionário o percentual de 25%, calculado com base no salário mínimo vigente por ocasião e a título de auxílio Neo-Natal, ao funcionário que comprove o nascimento de filhos próprios no curso do pacto laboral.

**Parágrafo único.** O pagamento desse benefício será feito em folha separada e em uma única parcela.

## 12. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada ao funcionário, a estabilidade provisória em decorrência de acidente de trabalho, conforme preceitua o art. 118 da Lei 8.213/91 e nos termos do que dispõe a OJ 230 DA Subseção Especial e Dissídios Individuais 1 do TST.

## 13. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO

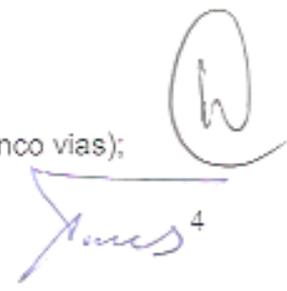
O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos termos do §1º do art. 477 da CLT.

§ 1.º No ato da homologação o HOB deverá apresentar:

- I. Termo de rescisão de contrato de trabalho (cinco vias);







- II. Aviso prévio ou pedido de demissão (três vias): deverá constar dia, hora e o local da comunicação de rescisão contratual.
- III. Guia de seguro desemprego, desde que o empregado cumpra as exigências para recebimento do benefício.
- IV. Livro de registro de empregado ou ficha devidamente atualizada;
- V. Carta de preposto;
- VI. Carta de apresentação ao empregado, desde que o mesmo não tenha sido demitido por justa causa;
- VII. Atestado de afastamento de salários dos últimos trinta e seis meses ou período trabalhado;
- VIII. Atestado de saúde demissional expedido pelo médico do trabalho, conforme NR-07;
- IX. Carteira de trabalho e previdência social atualizada;
- X. Extrato da conta vinculada do FGTS;
- XI. Pagamento em cheque administrativo ou em espécie (o cheque não poderá ser cruzado);
- XII. Comprovante de depósito na conta do colaborador.
- XIII. Guia de recolhimento da multa do FGTS devidamente autenticada pelo banco em caso de demissão sem justa causa;
- XIV. Guia do Recolhimento da Previdência Social;
- XV. Três últimas guias de recolhimento do FGTS;
- XVI. Declaração de Rendimento e Salário para fins de IR.;
- XVII. Chave ou cópia da chave de identificação de conectividade social;
- XVIII. Guia de Recolhimento do Imposto Sindical Laboral;
- XIX. Guia de Contribuição Assistencial Laboral;

§ 2.º Na recusa do empregado em assinar o aviso prévio dado pelo empregador, poderá este apresentar ao SindSaúde para homologação, ainda assim, mediante a assinatura de duas testemunhas do ato de pré-aviso de demissão.

#### 14. MULTA DATA-BASE

O empregado avisado de sua dispensa sem justa causa, durante o intervalo do dia 01 ao dia 31/08, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.









## 15. GARANTIA GESTANTE

É assegurada, nos termos do art. 392 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a comprovação do seu estado gravídico até cinco meses após o parto, não podendo ser demitida antes disso, sendo vedada a dispensa sem justa arbitrária ou sem justa causa.

§ 1.º A estabilidade prevista no "caput" não se estende à empregada regida por contrato de experiência.

§ 2.º É garantida à empregada gestante a integralidade de seu salário desde a comprovação do estado gravídico até a concessão da licença compulsória, quando passará a perceber o benefício advindo da licença-maternidade da Previdência Social.

## 16. JORNADA DE TRABALHO

A carga horária dos empregados (as) será correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo as profissões que a lei dispõe carga horária específica.

§ 1.º A critério do HOB e para atender a situação excepcional, poderá haver redução da jornada laboral dos trabalhadores contratados e desde que, devidamente homologado pelo sindicato representativo da categoria.

§ 2.º Fica criado o regime de compensação de horas de trabalho, sob o sistema de banco de horas.

§ 3.º A compensação de horas prevista no §2º deverá ser realizada, necessariamente, no prazo previsto no §2º da Cláusula 4 desse Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 4.º Fins de se atender ao disposto no parágrafo 2º e compensar a jornada de trabalho no sábado, poderá o trabalhador, a critério e na forma estabelecida pelo HOB, laborar uma hora suplementar durante 4 dias da semana, sempre respeitada a jornada máxima de 8 horas com até duas suplementares.

§ 5.º Para os cargos que entender conveniente, o HOB, e desde que homologado pelo SindSaúde, fica assegurado estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, garantida a remuneração em dobro nos dias trabalhados em feriado, nos termos da Súmula do TST nº 444.

*Scl CB*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

§ 6.º O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

§ 7.º O HOB poderá a qualquer momento de acordo com a necessidade, remanejar o funcionário da jornada de trabalho de 220 horas para 180 horas e/ou 180 horas para 220 horas, sem prejuízo do salário e das atividades antes desempenhadas.

§ 8.º Os empregados que tenham cargos de gerência, não estarão sujeitos a controle de ponto conforme os termos do artigo 62 II da CLT. Aos empregados que trabalham na área comercial e fazem atividades externas estarão isentos de controle de ponto, desde que apresentem relatórios diários de visitas e/ou eventos.

#### 17. LICENÇA PATERNIDADE

O HOB concederá aos seus empregados, por ocasião do nascimento de filho, sem prejuízo salarial ou funcional, nos termos do art. 473, III da CLT c/c art. 7º, XIX da CF c/c art. 10 do ADCT, licença de 05 (cinco) dias consecutivos a partir da data de nascimento, mediante comprovação com a respectiva certidão, que deve ser apresentada dentro do quinquídio da licença.

#### 18. LICENÇA ADOÇÃO

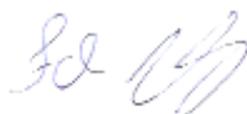
O trabalhador que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade ou paternidade conforme a lei 10.421 de 15/04/2002 e nos termos do art.392 da CLT.

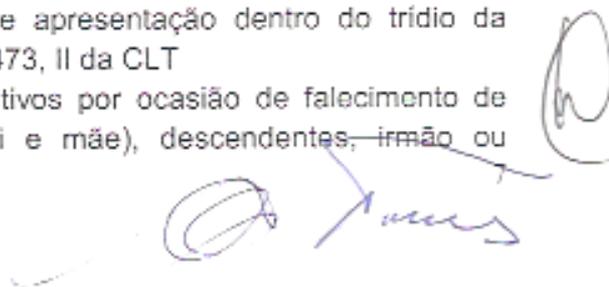
**Parágrafo único.** No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte dias).

#### 19. LICENÇA CASAMENTO/FALECIMENTO

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedida licença:

- I. De 03 (três) dias consecutivos por ocasião de casamento de seus empregados mediante apresentação dentro do tríduo da licença, nos termos do art. 473, II da CLT
- II. De 02 (dois) dias consecutivos por ocasião de falecimento de conjuge, ascendente (pai e mãe), descendentes, irmão ou





pessoa declarada na sua CTPS mediante apresentação da certidão de óbito, nos termos do art. 473, I da CLT.

## 20. HOMOLOGAÇÃO DE ATESTADO MÉDICOS

O HOB submeterá os atestados médicos e odontológicos de até 15 (quinze) dias de afastamento do empregado, à perícia médica do trabalho própria ou terceirizada.

§ 1.º O empregado deverá providenciar a homologação do atestado médico, necessariamente, junto à Clínica Samdel e em seguida encaminhá-lo ao Setor de Recursos Humanos do HOB no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 2.º O atestado poderá ser entregue por terceira pessoa a pedido do empregado e desde que este esteja impedido de se locomover.

## 21. AVISO-PRÉVIO

Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 1.º Será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

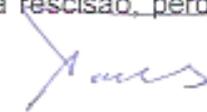
§ 2.º Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3.º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 4.º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes até o prazo do limite estipulado no caput desta cláusula.

§ 5.º O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.



## 22. UNIFORME

Será fornecido pelo HOB de acordo com as áreas de atuação, do funcionário contratado. Por ocasião do desligamento do funcionário, o mesmo deverá restituir ao HOB todas as peças ainda em seu poder.

§ 1.º Cabe ao trabalhador a manutenção do seu uniforme e seu uso somente no local de trabalho e com zelo pelo mesmo.

§ 2.º Durante o período laboral, havendo danos e extravios, o HOB poderá efetuar o desconto equivalente ao valor do uniforme em folha de pagamento, com a devida anuência do empregado.

## 23. USO DE EQUIPAMENTOS

É proibida a utilização de celulares, computadores e outros equipamentos eletrônicos dentro dos centros cirúrgicos. O seu uso somente é liberado quando os trabalhadores estiverem em áreas comuns e ou em intervalos de intrajornada.

## 24. TRABALHO EM FERIADOS

Nas atividades que não for possível, em virtude das exigências técnicas do HOB, a suspensão do trabalho em dias de feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o HOB compensar com dia de folga.

## 25. ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao empregado, e no interesse do HOB, converter 1/3 (um terço) de período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, consoante disciplina o art. 143 da CLT.

## 26. PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO

É assegurada a presença de diretores e/ou prepostos do sindicato nas dependências da empresa, em locais comuns, em horário diverso ao do expediente convencional e mediante comunicação prévia.

**Parágrafo único.** É vedado o uso de equipamentos sonoros, faixas, panfletos e outros meios de comunicação dentro dos limites da empresa.



## 27. MANDATO CLASSISTA E REPRESENTANTE SINDICAL

É assegurada, na forma da Lei, a estabilidade provisória, ao funcionário que tenha sido eleito pela maioria dos funcionários volantes, para o cargo de delegado sindical, e que comprovadamente, tenha tomado posse para o cargo, não o eximindo, contudo, de suas obrigações laborais, nem da sujeição aos comandos e punições patronais previstas na lei.

§ 1.º Aos empregados eleitos como Delegados Sindicais, fica assegurada estabilidade provisória desde o registro da candidatura até 1 (um) após o término do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

§ 2.º Será eleito 1 (um) delegado sindical a cada 100 (cem) empregados do HOB.

§ 3.º O mandato do Delegado Sindical será de 1 (um) ano, não sendo permitida a reeleição.

§ 4.º Fica garantida a liberação sem qualquer prejuízo salarial e/ou funcional, aos representantes eleitos nos termos da presente cláusula para participação em eventos sindicais e/ou de interesse da categoria, desde que previamente notificado o HOB sempre limitada a uma atividade mensal, respeitando-se:

- a) O número máximo de 02 (dois) delegados por evento, cabendo à escolha ao SINDSAÚDE;
- b) A realização de no máximo 02 (dois) eventos por mês;
- c) A elaboração de um calendário pré-estabelecido entre as partes, mediante comunicação prévia com 30 (trinta) dias de antecedência.

## 28. SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado a todo empregado o direito a sindicalização.

§ 1.º O HOB fará o desconto em folha de pagamento no percentual de 2% (dois por cento) do salário bruto fixo do empregado a título de sindicalização a cada mês, sendo que o valor descontado não poderá ser inferior a R\$ 15,00 (quinze reais) e não poderá ser superior a R\$ 70,00 (setenta reais), por ser o teto máximo para filiação, conforme determinação da Assembleia Geral Extraordinária do dia 08/11/2010, em favor do SindSaúde, a ser depositado na conta corrente de nº. 600.221-0, agência

*Del 13*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

nº. 215, do Banco de Brasília – BRB (070), mediante autorização expressa do empregado.

§ 2.º O HOB enviará mensalmente relação dos empregados sindicalizados com o respectivo valor do desconto, no prazo de 15 (quinze) dias da data do desconto.

## 29. DESCONTO PARA O SINDICATO

Todos os descontos efetuados pelo empregador em favor do Sindicato dos empregados em Serviços de Saúde de Brasília-DF serão repassados a esta Entidade no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da data do pagamento dos empregados (as), acarretando multa de 2% (dois por cento), mais juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, calculado sobre o montante de desconto.

## 30. DESCONTO INDEVIDO

É vedado ao HOB efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados sem autorização, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou Acordo Coletivo de Trabalho.

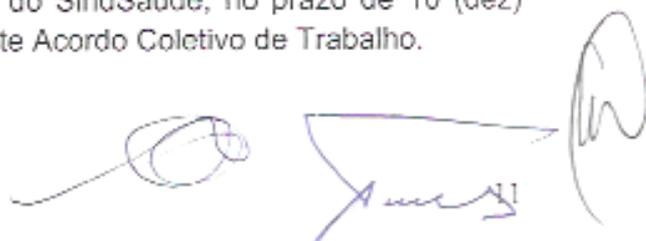
## 31. CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL PARA O SINDICATO

O HOB realizará o desconto assistencial na folha de pagamento dos seus empregados em favor do SindSaúde, de uma só vez e no percentual de 3% (três por cento) sobre o valor do primeiro salário reajustado na data-base.

§ 1.º Os valores a que se refere o *caput* desta cláusula, serão repassados ao SindSaúde mediante depósito bancário na Conta Corrente nº.420.345-3, Agência nº. 2883-5, do Banco do Brasil, no prazo de 15 (quinze) dias da data do desconto, sob pena da aplicação de juros de mora de 10% (dez por cento) sobre o valor retido.

§ 2.º Os empregados poderão exercer o direito de oposição ao desconto a que se refere o *caput* desta cláusula, desde que mediante solicitação apresentada pessoalmente na sede do SindSaúde, no prazo de 10 (dez) dias da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

*Sel*



§ 3.º O HOB deverá enviar ao SindSaúde a cópia de relatório do pagamento correspondente ao mês do desconto definido no *caput* desta cláusula.

### 32. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

É facultado ao empregador conceder participação nos lucros e resultados da empresa, ficando a seu critério a fixação dos percentuais incidentes e base de cálculo do benefício e em hipótese alguma esta participação se incorporará aos salários dos empregados.

§ 1.º O HOB concederá o benefício de que o *caput* dessa cláusula, apurando a participação dos lucros no final de cada quadrimestre dentro do ano vigente, podendo conceder, a seu critério, antecipações quadrimestrais ou semestrais, obedecendo a quantidade de pagamento contida nas disposições legais do Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e na Lei 10.101/2000.

§ 2.º Ao conceder o benefício de que trata o *caput*, o empregador levará em consideração todas as metas previstas a ser alcançadas durante a apuração dos quadrimestres.

§ 3.º Conforme as regras previamente estabelecidas para apuração das metas de cada setor ou grupo de empregados, poderá haver variação dos valores do benefício devido a cada empregado-colaborador.

§ 4.º Caso os resultados apurados sejam negativos, o HOB não será obrigado a pagar nenhum prêmio, consoante assegura a Lei 10.101/2000 e expressa previsão em ulterior Acordo Coletivo.

### 33. MULTA

O não cumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, implicará no pagamento de multa de um ½ (meio) salário nominal a cada empregador por infração, que reverterá em favor do mesmo.

### 34. ACORDO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser aditado ou rescindido de comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

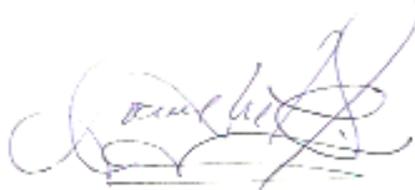
 12

§ 1.º Na hipótese de não ser firmado novo Acordo ao término do período de vigência estabelecido no *caput* da Cláusula 01, este Acordo Coletivo será automaticamente prorrogado por 01 (um) ano, a exceção das cláusulas de aplicação transitória, mais especificamente as que tratam do reajuste salarial.

§ 2.º Em caso de extinção total do período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o HOB obedecerá às disposições da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional de seus empregados.

Brasília-DF, 01 setembro de 2012.

  
ANTONIO AGAMENON TORRES VIANA  
CPF: 372.125.911-49  
Presidente  
SindSaúde/DF



CANROBERT OLIVEIRA  
CPF: 108.049.866-49  
Sócio  
HOB



01/09/2012

  
01/09/2012

  
José Carlos de Aguiar  
Diretor Executivo HOB.