

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE LAJEADO E VALE DO TAQUARI, CNPJ: 92.892.538/0001-76, COM SEDE NA AVENIDA BENJAMIN CONSTANT, 1606, SALA 201, BAIRRO CENTRO, LAJEADO – RS

UNIMED COOPERATIVA DE SERVIÇOS DE SAÚDE DOS VALES TAQUARI E RIO PARDO LTDA., CNPJ: 87.300.448/0001-09, COM SEDE NA AVENIDA PIRAI, Nº 155, BAIRRO SÃO CRISTÓVÃO, LAJEADO – RS, CEP 95.913-148

CLÁUSULA 1ª. REPOSIÇÃO/REAJUSTE SALARIAL - A UNIMED VTRP concederá aos seus empregados reajuste salarial de 12,47% (doze vírgula quarenta e sete) correspondente a 100% do INPC do período revisado de 01/05/2021 a 30/04/2022 a ser aplicado na folha de pagamento de maio/2022 sobre os salários vigentes em abril/2022.

Parágrafo primeiro. Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os definidos como incompensáveis pela Instrução Normativa nº 4/1993 do TST.

Parágrafo segundo. A empresa poderá, no prazo de vigência deste instrumento, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus trabalhadores, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data-base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

Parágrafo terceiro. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Em tais casos, os valores concedidos pela empresa a esses títulos, no curso do período revisando, serão somados ao salário resultante da próxima revisão do acordo coletivo.

CLÁUSULA 2ª. SALÁRIO - Fica assegurado como valor de salário a ser pago para todos os empregados da UNIMED VTRP, o disposto na tabela de Plano de Cargos e Salários, garantindo-se que a tabela seja reajustada anualmente conforme índice negociado na data base do Acordo Coletivo.

CLÁUSULA 3ª. PAGAMENTO - O pagamento dos salários será efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo primeiro. Será disponibilizado o demonstrativo de pagamento aos empregados, em que conste a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, dos recolhimentos do FGTS e do INSS, sendo o mesmo por meio eletrônico, podendo o empregado que desejar, imprimir tais informações.

CLÁUSULA 4ª. ADIANTAMENTO SALARIAL - Fica assegurado o adiantamento salarial, no dia 20 (vinte) de cada mês, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base do mês anterior.

Parágrafo primeiro. Caso o dia do pagamento coincidir com dia não útil o pagamento será realizado no dia útil mais próximo.

Parágrafo segundo. Não fará jus ao recebimento do adiantamento salarial o colaborador que estiver em afastamento ou férias por mais de 05 dias úteis dentro do mês.

Parágrafo terceiro. O empregado poderá solicitar por escrito outros percentuais para adiantamento salarial, com validade pelo período deste acordo, sendo vedada a troca da opção durante este período. As formas são as seguintes:

- I - 40% por cento do salário base do mês anterior;
- II - 30% por cento do salário base do mês anterior.

Parágrafo quarto. O empregado poderá optar por não receber o adiantamento salarial, devendo fazer essa solicitação por escrito, facultada a alteração dessa opção somente após o término de vigência do acordo coletivo que estiver em curso.

CLÁUSULA 5ª. DÉCIMO TERCEIRO SALARIO - O pagamento do 13º salário será efetuado em duas parcelas, na seguinte forma:

- I - a 1ª parcela será paga no dia 11 de Julho de 2022;
- II - a 2ª parcela será paga no dia 9 de Dezembro de 2022.

Parágrafo único. Os empregados admitidos de Julho de 2022 a Novembro de 2022 receberão a primeira parcela no dia 18 de Novembro de 2022.

CLÁUSULA 6ª. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – Fica assegurada a participação dos empregados nos resultados da empresa (ano base de 2022), a ser paga após aprovação do Balanço Patrimonial (exercício 2022) em Assembleia Geral. O valor é calculado sobre o salário base de cada empregado e proporcional ao tempo de serviço, quando não completado um ano de trabalho. Para o pagamento da participação nos resultados da empresa, será adotada a seguinte metodologia:

I – será constituída uma comissão mista (formada por representantes da empresa, representantes dos empregados e representante do Sindicato) para a elaboração de um programa de flexibilização para o pagamento da participação nos resultados da empresa, na variação de **10%** (dez por cento) a **90%** (noventa por cento) sobre o salário base, a ser calculada com base em indicadores estabelecidos por esta comissão, conforme previsto no Acordo de Participação dos Resultados ano-base 2022;

II – a margem de flexibilização somente poderá ser alterada em Assembleia especificamente convocada para este fim.

CLÁUSULA 7ª. DESCONTOS - São considerados válidos os descontos salariais previstos na legislação e aqueles expressamente autorizados pelo empregado.

Parágrafo primeiro. Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo, desde que por escrito, a autorização para que se proceda os descontos salariais (excetuados os decorrente da lei), respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

Parágrafo segundo. Fica autorizado o empregador, desde que autorizado, por sua vez, expressamente, pelo empregado, a descontar em folha de pagamento dos seus empregados o Plano de Saúde, Previdência Privada, mensalidade da Associação de Funcionários, mensalidade de sócios do Sindicato, convênios com Supermercados, Vale Alimentação, Plano Odontológico e Farmácia.

Parágrafo terceiro. O Sindicato emitirá boleto, diretamente ao empregado, para pós-pagamento, com relação aos exames e procedimentos realizados junto ao Plano Odontológico.

CLÁUSULA 8ª. QUEBRA DE CAIXA - Aos empregados que tenham por atividade exclusiva o trato com dinheiro, de acordo com a descrição do cargo, haverá um adicional mensal de 10% (dez por cento) do salário base, a título de quebra de caixa.

Parágrafo primeiro. Aos empregados que, mesmo não tendo como atividade exclusiva o trato com dinheiro, operem com o caixa, haverá um adicional mensal de 4% (quatro por cento) do salário base, a título de quebra de caixa.

Parágrafo segundo. Em caso de falta de numerário, o valor será descontado em folha de pagamento do empregado.

CLÁUSULA 9ª. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - O adicional de insalubridade quando devido aos integrantes da categoria profissional será calculado com base no salário mínimo nacional vigente.

CLÁUSULA 10ª. HORAS EXTRAS - As horas extras terão um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

CLÁUSULA 11ª. ADICIONAL NOTURNO - Os empregados que trabalham no turno da noite, assim considerado como sendo aquele compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, receberão adicional noturno equivalente a 20% (vinte por cento) da hora diurna, observando-se, neste período, a hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos). Cumprida a integralidade do período noturno e sendo prorrogada a jornada, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas.

CLÁUSULA 12ª. SOBREAVISO - O trabalho executado pelo empregado dentro do regime de sobreaviso, desde que formalmente designado para tanto, e havendo concordância do empregado, será remunerado com acréscimo de 50% sobre a hora normal e o restante do período em que o empregado ficar à disposição do empregador será remunerado a base 1/3 do salário hora normal.

Parágrafo único. A Unimed pagará a despesa de deslocamento do empregado que resida em município diferente ao de trabalho, caso este seja acionado durante o sobreaviso.

CLÁUSULA 13ª. REPOUSOS E FERIADOS - As horas trabalhadas em dias estabelecidos para gozo de repouso semanal remunerado ou feriado, quando não compensadas, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) e quando compensadas as folgas deverão ser concedidas em dobro.

Parágrafo único. Para os colaboradores que executam suas atividades no turno da noite, com jornada que inicia em um dia e termina em outro, considera-se o seguinte:

- I - Jornada com início no feriado: será considerado hora extra até as 24 (vinte e quatro) horas.
- II - Jornada com término no feriado: será considerado hora extra a partir da 0 (zero) hora até o término da jornada.

CLÁUSULA 14ª. COMPENSAÇÃO DE REPOUSO E FERIADOS - De comum acordo, a compensação dos repousos e feriados trabalhados poderá ocorrer por outros repousos em dias úteis da semana imediatamente anterior ou posterior, ou mesmo com a acumulação de dias para serem gozados mensalmente em uma única ocasião e desde que fruídos em dobro.

Parágrafo primeiro. Os Operadores de Telemarketing seguirão as seguintes regras:

- I - o empregado trabalhará nos feriados, conforme escala de revezamento elaborada pela empregadora;
- II - nos finais de semana, cada empregado trabalhará no sábado ou no domingo, segundo escala de revezamento elaborada pela empregadora, sem direito a adicional de horas extras.

Parágrafo segundo: Os Operadores de Central (SOS) seguirão as seguintes regras:

- I - o empregado trabalhará nos feriados, conforme escala de revezamento elaborada pela

empregadora;

II - nos finais de semana, cada empregado trabalhará segundo escala de revezamento elaborada pela empregadora, com carga horária de 12 (doze) horas diárias, sem que as horas excedentes à sexta hora de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. O acréscimo na jornada de trabalho no sábado ou no domingo será compensado com folga em outro dia da semana, também previsto em escala de revezamento.

CLÁUSULA 15ª. REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA - O empregador poderá adotar 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. A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula não é aplicável aos Operadores de Central (SOS) e Operadores de Telemarketing, que praticam escala de revezamento estabelecida pela empregadora, cujo horário não exceda 6 horas diárias.

Parágrafo segundo. Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderá o empregador ajustar o regime de compensação de horário para 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, com 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, concedendo, ainda, 01 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais como feriados, aplicando-se integralmente as disposições contidas na Súmula 444 do TST.

Parágrafo terceiro. Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou dias compensados não afetarão o regime compensatório ora definido e, tampouco, determinarão sejam as mesmas horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

Parágrafo quarto. O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados ou outros dias da semana, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista mesmo na hipótese de atividades insalubres, dispensada a inspeção prévia de que trata o artigo 60 da CLT e/ou na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT, desta forma, ainda que venha a ocorrer trabalho extra, além do horário compensado, em qualquer dia da semana, fica mantida a validade do regime de compensação, sendo devido como extra, neste caso, apenas o excedente a 44 horas semanais.

CLÁUSULA 16ª. COMPENSAÇÃO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA – Faculta-se aos empregados, exceto cargos de confiança (Gestores), respeitada a jornada legal de trabalho, ultrapassar a duração normal da mesma, adotando o sistema de compensação de horas, denominado BANCO DE HORAS.

Parágrafo primeiro. A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula não se aplica aos empregados ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou em escala de revezamento.

Parágrafo segundo. Não computam no sistema de banco de horas:

I - Horas trabalhadas em dias estabelecidos para gozo de repouso semanal remunerado ou feriado, pois as mesmas serão tratadas conforme legislação vigente;

II - Horas extras realizadas em horário noturno (22h às 5h), pois as mesmas serão tratadas conforme legislação vigente.

Parágrafo terceiro. A apuração mensal do saldo acumulado no banco de horas ocorre no período de

01 a 30 do mês.

Parágrafo quarto. Após a apuração mensal, o saldo positivo de horas, em caso de compensação, terá o acréscimo de 50% no total de horas.

Parágrafo quinto: A compensação de horas deverá ocorrer no período que antecede a data de encerramento, previamente ajustado entre empregado e Gestor da área.

Parágrafo sexto. O encerramento do banco de horas ocorre nos meses de Janeiro, Março, Maio, Julho, Setembro e Novembro. O saldo de horas positivas será pago com os adicionais legais e o saldo de horas negativas será descontado, ambos com base no salário da efetiva data do pagamento.

Parágrafo sétimo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá o saldo de horas positivas com os adicionais legais, bem como será descontado o saldo de horas negativas.

Parágrafo oitavo: Será disponibilizado aos empregados em meio eletrônico, o demonstrativo do saldo do banco de horas.

Parágrafo nono. A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Da mesma forma a realização de horas extras não invalida o Banco de Horas ora ajustado.

Parágrafo décimo. É válida a adoção simultânea da compensação de jornada semanal e do Banco de Horas, desde que observados os requisitos de cada regime.

CLÁUSULA 17ª. HORÁRIO DIFERENCIADO – A flexibilidade adotada neste acordo tem como característica básica a possibilidade de utilização do horário diferenciado pelo empregado, para questões de ordem pessoal, não significando o abandono do horário ajustado como referência de trabalho da empresa. A forma de utilização dessa flexibilidade deve ser previamente negociada na área, resguardando-se a garantia de prestação de serviços aos clientes com a qualidade e nos prazos previstos. Para efeito de flexibilização de horários dos empregados da Unimed VTRP, estes foram classificados em dois grupos:

I – GRUPO A: empregados com jornada de trabalho de 8h diárias, cuja atividade não exija o cumprimento de tarefas em horários pré-estabelecidos. Os empregados do Grupo A podem, mediante negociação com gestor, ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho no horário compreendido entre 7h e 21h, respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos e máximo 2h, a proibição de períodos de trabalho superior às 6h contínuas e a carga horária diária máxima de 10h;

II – GRUPO B: empregados ocupantes de cargos cujas atividades são exercidas em regime de turnos ou escala de revezamento, ou com características que exijam o cumprimento das tarefas em horário pré-estabelecidos. Os empregados enquadrados no Grupo B devem cumprir a jornada de trabalho no horário contratualmente ajustado, ou determinado através de turnos ou escalas de revezamento.

Parágrafo único. Se o intervalo mínimo for de 30 minutos, as horas extras realizadas após o expediente não invalidam o intervalo reduzido.

CLÁUSULA 18ª. DISPENSA DO REGISTRO DE PONTO – Os empregados que cumprem jornada de seis horas diárias estarão dispensados de registrar o ponto nos horários de intervalos para descanso e alimentação.

CLÁUSULA 19ª. DISPENSA DA ASSINATURA DO CARTÃO PONTO – Fica dispensada a assinatura do empregado no espelho de ponto mensal, quando eletronicamente registrado, considerando que o

empregado recebe o comprovante a cada registro, tem acesso aos horários registrados, ao controle mensal e ao saldo do banco de horas por meio eletrônico, podendo solicitar a impressão tal material se for de seu interesse.

Parágrafo único. O empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme portaria nº 373 do MTE.

O referido sistema deverá permitir a livre marcação de ponto pelos funcionários para registrar entradas e saídas de expedientes, intervalos, bem como eventos extraordinários, tais como horas extras e faltas. A empresa manterá um sistema de controle eletrônico ou manual para os casos em que não for possível o uso do aplicativo.

CLÁUSULA 20ª. LICENÇA FUNERAL - Os empregadores concederão licença remunerada de 2 (dois) dias consecutivos a seu empregados no caso de falecimento de pai, mãe ou irmão, e de 3 (três) dias em caso de morte de cônjuge/companheiro(a) ou filho(a).

CLÁUSULA 21. FÉRIAS – O período de férias não poderá iniciar 2 (dois) dias antes de repouso e feriados. As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

Parágrafo único. O pagamento da remuneração das férias será efetuado no mínimo 2 (dois) dias úteis antes da data estabelecida para seu início. A referida remuneração será paga proporcionalmente aos dias gozados.

CLÁUSULA 22ª. EMPREGADA GESTANTE - Fica assegurado à empregada gestante ou adotante a estabilidade provisória de até 5 (cinco) meses após o parto ou adoção. Esta estabilidade não se confunde com férias ou aviso prévio.

Parágrafo primeiro. A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos, de meia hora cada um, ou a um descanso de uma hora de duração, para amamentar o filho próprio ou adotado, até que este complete 9 meses de idade.

Parágrafo segundo. Caso a empregada não amamente o filho (próprio ou adotado) neste período, pode utilizar este horário para acompanhar o desenvolvimento do mesmo.

Parágrafo terceiro. Prazo da licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA 23ª. INDENIZAÇÃO ADICIONAL - Indenização de um salário, a todos os empregados demitidos no período de 30 dias que antecede a data base da categoria, conformidade com Art. 9º da Lei nº 7.238/84.

CLÁUSULA 24ª. AVISO PRÉVIO - O empregador, quando tiver dado o aviso prévio a seu empregado, caso este tenha comprovado a obtenção de novo emprego, ficará obrigado a dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo, sem prejuízo dos salários e dos direitos rescisórios vencidos até então.

CLÁUSULA 25ª. ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES CONTRATUAIS - Será oferecida assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados Sindicalizados ou não, de forma gratuita, pelo sindicato representativo da categoria.

Parágrafo único. Nas rescisões homologadas pelo Sindicato, as instituições deverão encaminhar ao sindicato uma cópia da rescisão para análise 2 (dois) dias antes da homologação agendada.



CLÁUSULA 26ª. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA – PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA – O empregador deverá fornecer por escrito ao empregado o motivo especificado da dispensa, quando esta ocorrer por justa causa sob pena de ser presumida a dispensa imotivada.

CLÁUSULA 27ª. QUEBRA DE MATERIAIS – As quebras de materiais usados no desempenho da função, não poderão ser cobradas dos empregados, salvo na ocorrência de dolo ou culpa, desde que devidamente comprovada.

CLÁUSULA 28ª. ELEIÇÕES DA CIPA – O empregador estabelecerá 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 o empregador comunicar ao Sindicato a relação dos eleitos para a CIPA.

CLÁUSULA 29ª. EXAMES MÉDICOS – Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para admissão do empregado serão pagos pelos empregadores e efetuados nos locais determinado pelo mesmo.

CLÁUSULA 30ª. ACIDENTE DE TRABALHO – Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, deverá o empregador expedir a competente comunicação de acidente de trabalho (CAT), que deverá ser remetida ao órgão previdenciário, com cópia ao Sindicato profissional, nos termos do Art. 336 do Decreto 3048/99.

Parágrafo primeiro. A Unimed VTRP, em caso de acidente de trabalho, proporcionará atendimento através da Assistência Médica disponibilizada.

Parágrafo segundo. As hipóteses de acidente de trabalho, previstas como passíveis de cobertura, são aquelas que atingem os empregados da Unimed VTRP, exclusivamente quando estiverem a serviço da mesma, causadas por agente externo, súbito, involuntário e violento, que provoquem lesão corporal ou perfuração funcional, apta a ser tratada por meios médicos terapêuticos, que gerem perda ou redução, permanente ou temporário, da capacidade para o trabalho que está desenvolvendo, e que necessitem de atendimento caracterizado, nos termos do contrato.

CLÁUSULA 31ª. VESTIÁRIOS – Nas dependências do SOS Unimed deverá possuir vestiários com chuveiros e instalações sanitárias completas, separadas para o sexo masculino e feminino, além de armários com segurança para os empregados guardarem seus pertences.

CLÁUSULA 32ª. LOCAL PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO – A empregadora deverá manter local adequado para descanso de seus empregados que trabalhem no SOS Unimed, nos intervalos dos plantões noturnos. Deverá ainda manter local adequado e equipado para que os empregados façam suas refeições em ambiente higiênico, aprazível e confortável.

CLÁUSULA 33ª. UNIFORMES E EPIS – A UNIMED VTRP fornecerá gratuitamente aos seus empregados uniformes e equipamentos de proteção individual.

Parágrafo primeiro. O uniforme de trabalho será fornecido gratuitamente pela empregadora a seus empregados, considerando os critérios de utilização definidos pela Cooperativa e a grade de uniforme disponibilizada.

Parágrafo segundo. O empregado se obriga a usar adequadamente o uniforme e equipamentos que receber, zelando pela manutenção e limpeza dos mesmos. Extinto ou rescindido seu contrato de

trabalho, devolverá o uniforme e equipamentos em seu poder, pois os mesmos são propriedade da empresa.

CLÁUSULA 34ª. SEGURO DE VIDA EM GRUPO – Fica assegurado aos empregados, o seguro de vida em grupo, sem contribuição do empregado.

Parágrafo único. O capital segurado, em caso de morte natural ou invalidez permanente total ou parcial, por acidente é de **R\$ 47.062,68** (Quarenta e sete mil, sessenta e dois reais e sessenta e oito centavos), no caso de morte por acidente, o valor é de **R\$ 94.125,36** (Noventa e quatro mil, cento e vinte e cinco reais e trinta e seis centavos).

CLÁUSULA 35ª. PLANO GERADOR DE BENEFICIO LIVRE - A Unimed VTRP proporcionará a todos os seus empregados o plano de previdência privada PGBL, na seguinte forma:

I – Plano Instituidor: haverá a contribuição de 2,75% (dois vírgula setenta e cinco por cento) do salário base do empregado, feita pela Unimed VTRP, em nome do empregado, desde que este contribua com o mesmo valor. O resgate poderá ser feito quando o empregado completar 65 anos de idade, quando sair da Unimed VTRP, por invalidez ou por falecimento.

II – Plano Averbador: o empregado pode realizar contribuição opcional e com valor variável, em seu nome, a qualquer momento. O resgate poderá ser feito parcial ou integral, por decisão do empregado.

Parágrafo único. A contribuição do empregado se fará mediante débito em folha de pagamento.

CLÁUSULA 36ª. ASSISTENCIA MÉDICA – A Unimed VTRP proporcionará assistência médica a todos os seus empregados, de acordo com o Regulamento de Prestação de Assistência à Saúde ao Empregado da Unimed VTRP.

Parágrafo primeiro. Os dependentes diretos dos empregados poderão ser incluídos na Assistência Médica.

Parágrafo segundo. Os empregados terão desconto de 100% sobre os valores previstos na Tabela de Valores da Assistência Médica Corporativa.

Parágrafo terceiro. Os dependentes diretos terão desconto de 50% em relação à tabela citada acima.

Parágrafo quarto. São considerados dependentes diretos dos empregados:

I – esposa ou marido;

II – companheira(o) em convívio de domicílio comum, por no mínimo um ano, contanto que não haja inscrição da esposa ou marido, mediante apresentação da Escritura Pública Declaratória de Convivência, registrada em cartório;

III – filhos solteiros de qualquer condição, menores de 21 anos;

IV – filhos solteiros menores de 24 anos, desde que na condição de estudantes e que não tenham renda própria;

V – filhos com necessidades especiais, de qualquer idade.

Parágrafo quinto. Equipara-se aos filhos nas condições acima, mediante apresentação de documento

legal, o adotado e o enteado menor que, por decisão judicial, se encontre sob guarda ou tutela do(a) empregado(a) e não possua renda suficiente para seu próprio sustento.

Parágrafo sexto. Aos empregados que se aposentarem fica assegurada a possibilidade de permanência na Assistência Médica, segundo critérios previstos no Regulamento de Prestação de Assistência à Saúde ao Empregado da Unimed VTRP.

Parágrafo sétimo. As consultas, exames, terapias (salvo químico e radioterapia) e procedimentos ambulatoriais terão taxa de coparticipação, para os empregados, aposentados e dependentes de ambos.

Parágrafo oitavo. A título da coparticipação referida no parágrafo anterior, será cobrado o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) sobre a taxa de coparticipação prevista na Tabela das Taxas de Coparticipação. A cobrança de coparticipação é limitada ao valor mensal de 5% (cinco por cento) do salário base do empregado, com desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA 37ª. CARTÃO MAIS BENEFÍCIOS – A Unimed VTRP proporcionará a todos os seus empregados e respectivos dependentes diretos, desde que inscritos na Assistência Médica, o Cartão Mais Benefícios, sem cobrança de mensalidade. A cobertura do Cartão Mais Benefícios, compreende garantia funeral, descontos em medicamentos, acesso à rede da Uniodonto dos Vales do Taquari e Rio Pardo e locação de equipamentos de convalescença, nos termos do Regulamento do Cartão Mais Benefícios.

CLÁUSULA 38ª. SOS UNIMED – A Unimed VTRP proporcionará, a todos os seus empregados e respectivos dependentes diretos, atendimento de resgate médico na área de abrangência do SOS desta Unimed, sem a cobrança de contraprestação, nos termos do Regulamento do SOS.

Parágrafo primeiro. São considerados dependentes diretos dos empregados:

I – esposa ou marido;

II – companheira(o) em convívio de domicílio comum, por no mínimo um ano, contanto que não haja inscrição da esposa ou marido, mediante apresentação de Escritura Pública Declaratória de Convivência, registrada em cartório;

III – filhos solteiros de qualquer condição, menores de 21 anos;

IV – filhos solteiros menores de 24 anos, desde que na condição de estudantes e que não tenham renda própria;

V – filhos com necessidades especiais, de qualquer idade.

Parágrafo segundo. Equipara-se aos filhos nas condições acima, mediante apresentação de documento legal, o adotado e o enteado menor que, por decisão judicial, se encontre sob guarda ou tutela do(a) empregado(a) e não possua renda suficiente para seu próprio sustento.

CLÁUSULA 39ª. VALE ALIMENTAÇÃO - A UNIMED VTRP concederá aos seus empregados uma ajuda para alimentação, em forma de "cartão alimentação", no valor de **R\$ 49,00** (quarenta e nove reais) por dia, considerando-se a quantidade fixa de 22 dias por mês, disponibilizados até o 5º dia útil correspondente ao de utilização, no período de maio/2023 a abril/2023.

Parágrafo primeiro. Será descontada dos empregados, em folha de pagamento, a contribuição de 7% (sete por cento) sobre o valor total do cartão alimentação.

Parágrafo segundo. O valor referente ao cartão alimentação será concedido inclusive nos períodos de férias ou afastamentos legais.

Parágrafo terceiro. O regime de concessão do cartão alimentação está amparado no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não constitui verba de natureza salarial.

Parágrafo quarto. O empregado contratado em horário parcial receberá o valor referente ao cartão alimentação proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, não estando incluído nesta situação, o empregado que tenha o horário reduzido por força de legislação específica.

Parágrafo quinto. O empregado, no mês da admissão, receberá o valor referente ao cartão alimentação proporcionalmente aos dias trabalhados.

CLÁUSULA 40ª. BOLSA DE ESTUDOS - Aos empregados admitidos há no mínimo 06 (seis) meses na UNIMED VTRP, que sejam estudantes de curso técnico e curso de graduação, será assegurado um subsídio de 25% (vinte e cinco por cento) do valor integral da mensalidade, desde que o curso seja específico da atividade do empregado na UNIMED VTRP, segundo critérios estabelecidos pela Cooperativa em documento próprio.

Parágrafo primeiro. Aos empregados admitidos há no mínimo 3 (três) meses na UNIMED VTRP, e que sejam estudantes de cursos de pós-graduação (Especialização, MBA e Pós MBA), a Cooperativa oferece subsídio de 25%, 37,5% ou 50%, conforme critérios descritos abaixo:

Pós- Graduação (Especialização, MBA e Pós MBA)	Colaboradores	Subsídio de 25% para cursos afins às áreas de atuação da cooperativa.
		Subsídio de 37,5% para cursos relacionados à área de atuação (atividade) do colaborador.
	Colaboradores Referências dos processos, conforme previsto no dimensionamento de cargos das áreas	Subsídio de 50% para cursos afins às áreas de atuação da cooperativa.
		Subsídio de 50% para cursos que visam a ampliação dos conhecimentos do bloco de Competências Coletivas Profissional e do Grupo de Cargo, contribuindo para aplicação do conteúdo nas atividades da área de atuação do colaborador.
		Subsídio de 50% para cursos relacionados à área de atuação (atividade) do colaborador.
	Colaboradores que ocupem cargos de Gestão	Subsídio de 50% para cursos afins às áreas de atuação da cooperativa.
		Subsídio de 50% para cursos relacionados à área de atuação (atividade) do gestor, considerando o bloco de Competências Coletivas de Gestão e do Grupo de Cargo.

Parágrafo segundo. Para base de utilização dos percentuais previstos no Parágrafo primeiro será considerado o valor total do curso (parcelado) de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais).

Parágrafo terceiro. Os empregados que receberem o subsídio da Unimed VTRP para cursos de Pós-Graduação (Especialização, MBA e Pós MBA), deverão respeitar o limite mínimo de 2 (dois) anos, entre o início de um curso e o início de outro (desde que as parcelas estejam liquidadas), para fazer nova solicitação, salvo situações de oportunidades internas.

Parágrafo quarto. Aos empregados estudantes do Ensino Médio, fica assegurado o subsídio de 100%.

(cem por cento) do valor integral da mensalidade, mediante prévia avaliação e aprovação da área de Desenvolvimento Humano.

Parágrafo quinto. O subsídio da bolsa de estudos será praticado pela Cooperativa através de convênio com as Instituições de Ensino pertinentes que efetuam a cobrança diretamente à Unimed. Caso não seja possível realizar o convênio, o reembolso será efetuado em folha de pagamento do empregado, mediante entrega prévia do comprovante de pagamento, não tendo tal valor natureza salarial para qualquer fim.

Parágrafo sexto. Caso o empregado seja reprovado ou desista, de alguma disciplina subsidiada, o valor dos créditos subsidiados pela Unimed VTRP, até o momento da reprovação e/ou desistência da disciplina, será descontado no próximo semestre.

Parágrafo sétimo. Caso o empregado venha solicitar a rescisão de seu contrato de trabalho ou seja despedido por justa causa, obriga-se a reembolsar à UNIMED VTRP, os valores despendidos no subsídio do curso de pós-graduação (Especialização, MBA e Pós MBA), da seguinte forma:

<i>Período</i>	<i>Percentual de Reembolso</i>
Até 01 ano após o término do curso	100%

I. I - A devolução prevista no *caput* desta cláusula limita-se a valores que excedam o subsídio básico de 25% (vinte e cinco por cento) para os cursos de Pós-Graduação (Especialização, MBA e Pós MBA);

II. II - O reembolso ocorrerá em uma única parcela, paga no momento da rescisão do contrato de trabalho.

III. III - Os valores a reembolsar, serão atualizados pelo IGPM/FGV (Índice Geral de Preços de Mercado/ Fundação Getúlio Vargas), até o efetivo pagamento.

Parágrafo oitavo. O empregado contratado em horário parcial receberá o percentual de subsídio proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, não estando incluído nesta situação o empregado que tenha o horário reduzido por força de legislação específica.

CLÁUSULA 41ª. REEMBOLSO CRECHE OU REEMBOLSO BABÁ - Fica assegurado aos empregados e empregadas que tenham filhos(as) com idade de até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, o reembolso creche ou reembolso babá, mediante a apresentação, do comprovante de pagamento à Instituição de Ensino ou, pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, respectivamente, sendo que, no caso do reembolso babá, não há limitação de grau de parentesco para a babá que preste o serviço e o colaborador que a contrate, desde que não seja a mãe da criança.

Parágrafo primeiro. O valor mensal será de até **R\$ 541,00** (quinhentos e quarenta e um reais) no período de maio/2022 a abril/2023.

Parágrafo segundo. Só fará jus ao benefício previsto no *caput* o empregado cujo cônjuge/companheiro(a) não receber semelhante benefício na empresa em que trabalha, respondendo o empregado que omitir tal informação por perdas e danos.

Parágrafo terceiro. Fará jus ao recebimento do benefício acima previsto a empregada do sexo feminino, após o retorno da licença maternidade e o empregado do sexo masculino após o filho completar quatro meses.

Parágrafo quarto. Em razão de natureza social, o benefício que trata esta cláusula não tem caráter salarial, não se integrando ao salário do empregado sob nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

Parágrafo quinto. O empregado contratado em horário parcial terá direito ao reembolso proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, não estando incluído nesta situação o empregado que tenha o horário reduzido por força de legislação específica.

CLÁUSULA 42ª. EXTINÇÃO DOS BENEFÍCIOS – Em caso de rescisão contratual, todos os benefícios previstos neste acordo coletivo ficam extintos no último dia efetivamente trabalhado, ainda que a ruptura ocorra em data posterior em razão da projeção do aviso prévio.

CLÁUSULA 43ª. PREPARAÇÃO PÓS-CARREIRA - A Unimed VTRP proporcionará a seus empregados, no período em que antecede o afastamento por aposentadoria, se houver, um acompanhamento com profissional de psicologia, limitado a 12 sessões.

CLÁUSULA 44ª. RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL – A Unimed VTRP concederá a seus empregados um Programa de Recolocação Profissional, em caso de desligamento sem justa causa, de empregados com mais de 5 anos de serviço.

CLÁUSULA 45ª. VIAGENS A SERVIÇO - Quando da realização de viagens a serviços que impliquem em afastamento do empregado de seu domicílio, a Unimed VTRP pagará as despesas de transportes, alimentação e estadia, conforme critérios preestabelecidos.

CLÁUSULA 46ª. MULTAS DE TRÂNSITO – O empregado que, dirigindo veículo da empregadora, receber multa de trânsito, assumirá a inteira e exclusiva responsabilidade desta, inclusive pelo seu pagamento, assegurado o direito do empregado de interpor impugnação e recurso administrativo e/ou medidas judiciais aos órgãos competentes, para discutir a legitimidade da multa.

Parágrafo primeiro. Não se aplica o *caput* desta cláusula se a multa tiver decorrido de problema existente no veículo da empregadora, respeitada a prévia avaliação por parte da empregadora.

Parágrafo segundo. O empregado, desde já, autoriza o desconto em folha de pagamento dos valores havidos com multas de trânsitos sofridas por veículo da empregadora, dirigidos por ele.

Parágrafo terceiro. Na hipótese de rescisão ou denúncia do contrato de trabalho, fica a empregadora autorizada a efetuar o desconto integral de todas as multas de trânsito pendentes, sofridas por veículo da empregadora, dirigidos pelo empregado, respeitado o limite legal de desconto.

CLÁUSULA 47ª. REGRAS DE CIRCULAÇÃO NO TRÂNSITO – É vedado aos empregados dar carona a pessoas, em caráter particular, com veículos pertencentes à Unimed VTRP.

Parágrafo único. Fica ajustado que, desrespeitada a regra prevista no *caput* desta cláusula, em caso de acidente, se dele resultar lesão corporal no(s) carona(s), a responsabilidade será exclusivamente do empregado, que deverá pagar pelos danos decorrentes, e caso a empresa indenize a vítima, voluntariamente ou por ordem judicial, fica ela autorizada a efetuar o desconto da importância correspondente em folha de pagamento e/ou haveres resilitórios do empregado, nos termos do parágrafo 1º do artigo 462 da CLT.

CLÁUSULA 48ª. QUADRO DE AVISO - A empregadora manterá um quadro mural para que seja afixada comunicações e publicações de interesse dos empregados, preferencialmente nos locais de convergência ou concentração dos mesmos, tais como nas imediações do relógio ponto, entrada e



saída dos locais de trabalho, ficando tal incumbência a cargo da Área de Desenvolvimento Humano da Unimed VTRP.

CLÁUSULA 49ª. AVISOS SINDICAIS – Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas para filiações e distribuição de jornais, comunicados, boletins, avisos, e outras publicações, fixação de cartazes nos murais que existem dentro da empresa, nos intervalos destinados a alimentação ou descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva aos empregadores, sendo que o acesso deverá ser previamente comunicado à Área de Desenvolvimento Humano da Unimed VTRP.

CLÁUSULA 50ª. EMPREGADOS SINDICALIZADOS OU ASSOCIADOS – Ao empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento de sua candidatura a cargo de direção ou representação da entidade sindical ou associação profissional, fica assegurada a garantia de emprego até 1 ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias.

CLÁUSULA 51ª. MENSALIDADES SOCIAIS – A Unimed VTRP se compromete a descontar em folha de pagamento de seus empregados, as mensalidades sociais dos relacionados como sócio do Sindicato Profissional conforme prevê o Art. 545 da CLT, desde que, expressamente autorizados pelo mesmo. O valor descontado deve ser repassado até o 10º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo único. A empregadora enviará ao Sindicato, relação de sócios com os respectivos valores das mensalidades até o 5º dia útil de cada mês para fins de emissão do boleto bancário.

CLÁUSULA 52ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – A Unimed descontará de seus empregados de maio/2022 até abril/2023, atingidos ou não por este Acordo Coletivo, a importância correspondente a **R\$ 6,50** (seis reais e cinquenta centavos), por empregado, mensalmente, recolhendo tais valores através de guias fornecidas pela entidade profissional, pagas na rede bancária ou na tesouraria do Sindicato Obreiro, até o décimo dia posterior ao desconto.

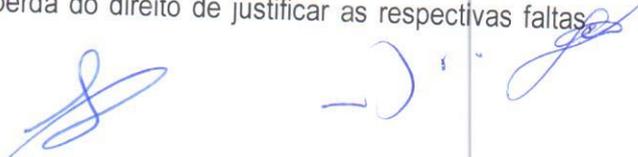
Parágrafo primeiro. O desconto será efetuado mensalmente e o montante arrecadado será repassado pela empresa ao Sindicato mediante relação em uma via, na qual constará obrigatoriamente o nome do empregado e o valor descontado para o Sindicato para a emissão dos boletos bancários após o protocolo do depósito do Acordo Coletivo junto à DRT.

Parágrafo segundo. O recolhimento é de responsabilidade da empregadora e deverá ser procedido até o 10º (décimo) dia do mês seguinte ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento), além da correção monetária e juros.

Parágrafo terceiro. Fica assegurado aos empregados o direito de se oporem aos referidos descontos a título de contribuição assistencial, mediante Carta de Oposição apresentada ao Sindicato Profissional.

Parágrafo quarto. Compete exclusivamente ao empregado apresentar à empresa cópia de sua Carta de Oposição, já protocolada no Sindicato, a fim de coibir eventual desconto. Se a carta de oposição for apresentada até o dia 15 do mês, a empresa deixará de efetuar o desconto da contribuição assistencial a partir deste mesmo mês. Caso a carta de oposição for apresentada após o dia 15, o desconto será suspenso a partir do mês subsequente.

CLÁUSULA 53ª. ATESTADOS - A comprovação, através de atestados médicos e/ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, deverá ocorrer no primeiro dia útil subsequente ao retorno ao trabalho, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas.



inclusive em juízo. Em caso de consultas médicas e/ou odontológicas que não importem em afastamentos do trabalho, deverá ser apresentado atestado de comparecimento à consulta, com horário de início e término do atendimento, devendo o empregado retornar ao trabalho decorrido o tempo necessário apenas ao deslocamento.

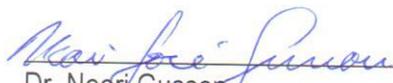
CLÁUSULA 54ª. ULTRATIVIDADE - Considerando que é vedada a ultratividade das normas coletivas, bem como que, em regra, as negociações coletivas envolvendo novo período somente se encerram após a vigência da norma anterior, ajustam as partes que o pagamento de qualquer benefício previsto no presente instrumento coletivo após a sua vigência não gera direito adquirido aos empregados da Empresa, podendo referidos benefícios ser suprimidos caso não contemplados no acordo posterior, ou mesmo no caso de inexistência deste último.

CLÁUSULA 55ª. DATA-BASE - As partes acordantes estabelecem que fica mantida a data-base para efeito de norma coletiva como sendo 1º de Maio.

CLÁUSULA 56ª. VIGÊNCIA E DATA BASE - As cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho começam a vigorar a partir de **1º de maio de 2022 até 30 de abril de 2023**. A data base da categoria é 1º de maio de cada ano.

ISTO POSTO, depositam o presente Acordo Coletivo de Trabalho junto a esta DRT/RS, requerendo o seu registro e arquivamento para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

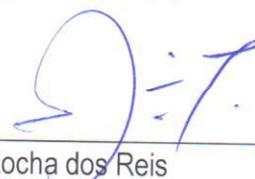
Lajeado, 31 de maio de 2022.



Dr. Neori Gusson
Presidente da UNIMED VTRP



Carlos Luis Gewehr
Presidente do SINDISAÚDE
CPF:637.756.700-68



Dr. Evandro Rocha dos Reis
Vice-Presidente da UNIMED VTRP



Fundado em 5 de Outubro de 1958
Filiado a FEESSEERS e CNTS
CUT

**Sindicato dos Empregados e Estabelecimentos
de Serviços de Saúde de Lajeado e Vale do Taquari**
Filiado: Federação dos Empregados em Estabelecimentos
de Serviços de Saúde do Rio Grande do Sul
Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde
CUT - Central Única dos Trabalhadores

**ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL COM OS FUNCIONÁRIOS DA UNIMED VTRP
PARA APROVAÇÃO DA ACT 2022/2023**

Aos trinta e um de maio de dois mil e vinte e dois, na Cidade de Lajeado, com início previsto para às 12h, no auditório da Unimed do Bairro São Cristóvão, ocorreu a Assembléia Geral da categoria profissional convocada pelo Diretor-Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Lajeado e Vale do Taquari (Sindisaúde Lajeado e Vale do Taquari), Sr. Carlos Luiz Gewehr. A assembléia teve como pauta: a) o aumento de salário com reajuste no percentual de 12,47%, retroativo a data base; b) majoração do valor correspondente ao vale-alimentação diário, passando do valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) diários para R\$ 49,00 (quarenta e nove reais) diários. A assembléia deliberou a aprovação dos seguintes itens: a) o aumento de salário com reajuste no percentual de 12,47%, retroativo a data base; b) majoração do valor correspondente ao vale-alimentação diário, passando do valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) diários para R\$ 49,00 (quarenta e nove reais) diários; c) Cláusula 19º - Registro do cartão ponto – Acrescido Parágrafo Único: O empregador poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de jornada de controle de trabalho, a implementação do uso de aplicativo para registro do cartão ponto; d) Cláusula 41º - Reembolso babá de 481,00 (quatrocentos e oitenta e um reais) para 541,00 (quinhentos e quarenta e um reais). Ressalta-se, por fim, que as demais cláusulas já existentes no Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 permanecerão inalteradas. E para constar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada por mim, Carlos Luis Gewehr, diretor presidente do Sindisaúde VT e pelos presentes em lista anexa.

Carlos Luis Gewehr

Diretor Presidente Sindisaúde VT

Lajeado, 31 de maio de 2022.