



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O DISSÍDIO/CONVENÇÕES DE 2020/2021

1) REAJUSTE SALARIAL

Na data-base, deverá ser reajustado o salário de todos os integrantes da categoria profissional, em percentual correspondente a 100% (cem por cento) da variação acumulada do INPC (2,69%) apurado no período de 01 de agosto de 2019 a 31 de julho de 2020.

2) AUMENTO REAL

Sobre o salário reajustado na forma da cláusula acima, deverá incidir o percentual de 10% (dez por cento) a título de aumento real.

3) SALÁRIO NORMATIVO

Manutenção do salário normativo da categoria, em valor equivalente a R\$ 5.251,00 (cinco mil e duzentos e cinquenta e hum reais).

4) ADICIONAL POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Será garantido um adicional no valor equivalente a 10% (dez por cento), sobre o salário contratual, ao profissional indicado para exercer a responsabilidade técnica da empresa, com o conseqüente registro no Conselho Regional de Nutricionistas 2ª Região.

5) INDEPENDÊNCIA TÉCNICA

A independência técnica profissional do nutricionista não poderá sofrer interferência. Ao nutricionista, cabe, toda a liberdade de orientação técnica a ser dada em cada caso.

6) ADICIONAL DE INSALUBIDADE

Aos profissionais nutricionistas que laboram em atividades, que por sua natureza, tenham contato a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da intensidade do agente e do tempo de exposição aos efeitos, conforme preceitua a NR 15.

7) ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Será pago um adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento) por quinquênio, acrescidos de 1% (um por cento) a cada ano subseqüente, calculado sobre o salário contratual para os empregados que tenham prestado no mínimo 5 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, ainda que descontínuos ou indenizados os períodos anteriores.

8) ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS

As horas-extras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) para as duas primeiras e de 200% (duzentos por cento) para as demais.

- a) - As horas-extras realizadas até a data de encerramento da folha de pagamento deverão ser pagas no mês de competência em que forem efetivamente prestadas.
- b) - As horas de trabalho prestadas como extras não poderão ser compensadas por horas ou períodos de folga.
- c) - O empregado que tiver de prestar horas-extras fora de seus horários convencionais de entrada e saída, terá direito a percepção de vale-transporte.
- d) - O empregado que tiver de prestar horas-extras fora dos seus horários convencionais de entrada e saída, terá autorizada a retirada de mais um vale-refeição por jornada extraordinária.
- e) - As horas-extras efetuadas em sábados, domingos ou feriados, serão remuneradas com o adicional de 200% (duzentos por cento).

9) INDENIZAÇÃO PELA UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO PRÓPRIO

Será devido adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base a título de manutenção do veículo, além da indenização do valor do combustível, ao nutricionista que utilizar automóvel próprio para o desenvolvimento de sua atividade.

10) CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, inclusive o de experiência, deverá ser escrito, sob pena de nulidade, sendo obrigatória à entrega da cópia do mesmo, ou suas alterações, assinada e preenchida, ao empregado.

11) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É proibida a contratação experimental de empregados readmitidos para o exercício da mesma função na mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico.

12) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso durante o período de concessão do benefício previdenciário, completando-se após a respectiva alta.

13) LICENÇA GESTANTE / MATERNIDADE

1. A empregada gestante ficará dispensada de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de salário, para realizar os exames pré-natais.

2. Após o 6º mês de gestação a empregada poderá sair uma hora antes do término do expediente. As empresas concederão um período de 2h (duas horas) diárias para fins de amamentação, durante 6 (seis) meses a contar do retorno da empregada do auxílio maternidade. Ficará a critério da empregada o horário em que gozará tal benefício.

3. As empresas concederão um período de 2h (duas horas) diárias para fins de amamentação, durante 6 (seis) meses a contar do retorno da empregada do auxílio maternidade. Ficará a critério da empregada o horário em que gozará tal benefício.

4. Prorrogação por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, independente do Programa Empresa Cidadã.

14) AUSÊNCIAS JUSTIFICADA

Será considerada falta justificada, com o pagamento de salário, o atraso ou ausência ao trabalho nos seguintes casos:

a) - por 1 (um) dia útil, para obtenção de documentos pessoais;

b) - por 10 (dez) dias, para participar de cursos de aprimoramento técnico, congressos, conferências etc...;

c) - por 5 (cinco) dias, por falecimento de cônjuge, ascendente, descendente e colateral ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

d) - por 5 (cinco) dias úteis, em virtude de casamento.

15) INTERNAÇÃO HOSPITALAR / ACOMPANHAMENTO MÉDICO

O profissional não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ou atrasar-se ao serviço para: internação, acompanhamento médico-hospitalar; e, atendimento médico, de filho ou dependente com idade até 14 (quatorze) anos ou inválido de qualquer idade, cônjuge ou companheiro. No caso de necessidade de cuidados especiais ao filho ou dependente, o limite será de 5 (cinco) dias por mês.

16) LICENÇA REMUNERADA À REPRESENTANTE SINDICAL

a) - Os empregadores liberarão, sem prejuízo de seus salários, os dirigentes sindicais do suscitante, que virem a ser requisitados para atuação na entidade sindical, eventual ou continuamente, ficando assegurado o direito de retorno às suas funções e lotações ao término da requisição, cabendo às empresas abonarem suas faltas.

b) - Os delegados ou representantes sindicais e os representantes dos empregados poderão ausentar-se do serviço por até 15 (quinze) dias ao ano, sem prejuízo dos seus salários, para participarem de cursos ou encontros sindicais para qualificação de sua representação.

17) LICENÇA REMUNERADA – CONSELHO DE SAÚDE

Os profissionais eleitos para integrarem os conselhos de saúde (estadual, regional ou municipal) serão dispensados sem prejuízo na remuneração para participarem das reuniões e atividades para a qual foram eleitos.

18) INTERVALOS ENTRE TURNOS

a) - O intervalo entre um turno e outro, para almoço, não poderá ser inferior à uma hora.

b) - Os intervalos de 15 minutos (quinze minutos) usados para lanches deverão ser computados como tempo de serviço na jornada diária dos integrantes da categoria profissional do suscitante.

c) - As empresas que possuírem refeitório, excetuando o previsto nesta cláusula, poderão adotar intervalo reduzido de 30 minutos (trinta minutos) diários, desde que a soma do horário de intervalo e da jornada de trabalho não ultrapasse 36h (trinta e seis horas) semanais e mediante a concordância dos profissionais, através de assembléia geral, com a devida ratificação pelo sindicato suscitante.

19) JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO

a) - Será de 30h (trinta horas) semanais a jornada máxima de trabalho dos membros da categoria do suscitante.

b) - Em razão das empresas operarem em turnos ininterruptos de trabalho, a jornada de trabalho noturna dos empregados não poderá ultrapassar doze plantões noturnos mensais.

20) ADICIONAL DE SOBREAVISO

A todos os empregados que ficarem de sobreaviso, à disposição da empresa, nos períodos fora da jornada normal de trabalho mensal, será assegurado o pagamento de 1/3 (um terço) da hora normal no período de sobreaviso.

Parágrafo 1º- Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, o empregado perceberá como extras as horas de efetivo exercício.

Parágrafo 2º - Deverá ser comunicado por escrito ao empregado, o início e término do sobreaviso.

21) REPOUSO SEMANAL

A folga semanal dos empregados, plantonistas ou não, recairá, obrigatoriamente, em no mínimo três domingos por mês.

22) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, café da manhã, almoço e janta, quando em horário de trabalho, no caso das empresas desejarem terceirizar a obrigação do fornecimento da alimentação, independente de possuírem ou não refeitório, deverão fornecer vale-refeição, próprio ou de empresa especializada aos seus empregados.

23) AUXÍLIO CRECHE

a) - As empresas ficam obrigadas a prestar assistência aos filhos e dependentes de seus empregados, conforme instituído no inciso XXV do artigo 7º da Constituição Federal.

b) - As empresas que não cumprirem as determinações constitucionais e legais e terceirizarem sua responsabilidade através de convênios ficam proibidas de procederem qualquer tipo de desconto, no entanto, se obrigam a ressarcir integralmente as despesas com creche quando, se por alguma hipótese, não houver possibilidade de convênio.

24) FÉRIAS – CONCESSÃO E PAGAMENTO

Os empregadores pagarão o salário até 2 (dois) dias úteis antes do início do período das férias. As mesmas não poderão iniciar em sextas-feiras, sábados, domingos, vésperas de feriados, Natal, Ano Novo ou em dia útil em que o trabalho seja suprimido por compensação.

25) CTPS - ANOTAÇÃO

Obrigatoriedade das empresas em anotarem na CTPS a profissão de nutricionista, de acordo com a Lei 8.234/91.

26) MEDIDAS DE PREVENÇÃO - COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR - CCIH

Toda internação de pacientes portadores de doenças infectocontagiosas deverá ser comunicada imediatamente pelo empregador aos empregados que tenham contato direto ou indireto com o referido paciente de tal ocorrência, e, ao mesmo tempo, lhes fornecer material de proteção como luvas, máscaras, aventais etc. Obrigar-se-á, a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar - CCIH, a orientar os profissionais sobre o manuseio do material de proteção previsto nesta cláusula.

27) VACINAÇÃO

Será obrigada a vacinação dos empregados contra Hepatite A e B, respondendo os empregadores pela sua aplicação e pagamento. O empregador se obriga a custear o tratamento do trabalhador que for acometido de doença profissional, inclusive em caso de internação, cirurgia e anestesia, sob pena de ter de indenizar este pelos gastos e perdas salariais em decorrência do benefício previdenciário.

28) UNIFORME E EPIS

As empresas fornecerão gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual, fungíveis ou não - EPIS e de segurança obrigatórios nos termos da legislação de higiene e segurança do trabalho, o uniforme ou roupa de trabalho e acessório, inclusive calçados.

ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS.

As empresas reconhecerão como válidos os atestados médicos, odontológicos e de psicólogos, fornecidos pelos profissionais que atendem pelo SUS, Sindicato Suscitante ou conveniado, ou particular. As empresas não poderão anotar ou carimbar na CTPS, dos empregados as ausências justificadas por atestados médicos, inclusive os atestados que justificarem faltas em domingos e feriados.

29) EXAMES CLÍNICOS

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais ou outros exigidos pelos empregadores para admissão, ou periódicos, dos empregados serão pagos pelo empregador.

30) SALÁRIO - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, inclusive as vantagens pessoais.

31) GARANTIA NO EMPREGO - DELEGADO SINDICAL

a) - Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical por empresa.

b) - O delegado sindical será eleito pelos empregados da empresa representados pelo suscitante em assembléia geral.

c) - O mandato dos delegados sindicais será de 1 (um) ano, sendo que, o período da garantia do emprego irá desde o ato da inscrição até 1 (um) ano após o término do mandato.

32) GARANTIA NO EMPREGO - EMPREGADO TRANSFERIDO

O empregado transferido, na forma do Art.469 da CLT, terá garantia no emprego pelo período de 1 (um) ano, contado após a data da transferência.

33) GARANTIA NO EMPREGO - VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Fica garantido no emprego, pelo período de 03 (três) anos anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade, o empregado que trabalhar há mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa.

34) GARANTIA NO EMPREGO - ACIDENTADO OU ADOENTADO

Fica garantido no emprego o profissional afastado do trabalho por motivo de acidente ou por acometimento de doença, independentemente de ter ingressado ou não no benefício previdenciário, pelo prazo de 18 (dezoito) meses contados da alta concedida pela Previdência Social, mesmo que em contrato de experiência.

35) AVISO PRÉVIO - SUSPENSÃO

O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado comprovar ao empregador novo emprego, bem como entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença de saúde.

36) AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA

No período do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução da jornada de duas horas no horário que melhor lhe convier.

37) AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

É vedado ao empregador, no decorrer do aviso prévio, alterar o contrato de trabalho do empregado demitente ou despedido, principalmente, quanto ao local e ao horário de trabalho efetuado por este.

38) CURSOS E REUNIÕES

a) - Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de freqüência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada de trabalho, fazendo jus a salário extraordinário quando os cursos e as reuniões se verificarem fora do horário de trabalho do empregado.

b) – O nutricionista, mediante comprovação através de certificado de participação ou matrícula em cursos que estejam ligados atividade laboral, receberá abono do ponto e pagamento de remuneração integral, como se estivesse trabalhando, sendo necessária a comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência. A possibilidade de afastamento nestas hipóteses, porém, fica limitada a 10 (dez) dias por ano e a 25% (vinte e cinco por cento) do número de profissionais em atividade no setor, de modo a não comprometer seu funcionamento.

39) ADICIONAL POR CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O profissional que possuir especialização reconhecida pelo MEC e/ou pela Sociedade de Especialistas, desde que vinculada a sua área de atuação no estabelecimento empregador, receberá um adicional mensal de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário básico, bem como o com titulação de mestrado ou doutorado, receberá um adicional mensal de 10 (dez por cento) e 15% (quinze por cento) respectivamente, calculado sobre o salário básico mediante a entrega do certificado na área de recursos humanos, para pagamento no mês subsequente ao da comprovação, devendo ser respeitadas as regras mais benéficas praticadas pelas instituições.

40) QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão a divulgação em quadro de avisos, com livre acesso dos empregados, de editais, avisos e notícias sindicais editados pelo sindicato suscitante.

41) ACESSO DO SINDICATO NAS EMPRESAS

Os Dirigentes Sindicais terão direito de ingressarem nas dependências das empresas, para fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria e para fins de sindicalização.

42) SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

O sindicato profissional poderá acionar diretamente, na condição de substituto processual, as empresas integrantes da categoria econômica, em favor dos empregados, sindicalizados ou não, ficando dispensada a outorga de poderes.

43) MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER

O descumprimento de disposição normativa que contenha obrigação de fazer sujeita o empregador ao pagamento de multa equivalente a 1 (um) salário contratual do empregado, em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou previsão legal a respeito.

44) DESCONTOS AUTORIZADOS PELA CATEGORIA

As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento e repassar em favor do sindicato suscitante as contribuições aprovadas em assembléia geral, tais como: mensalidades, contribuição para o custeio do

sistema confederativo da representação sindical, ou outra, a qualquer título, devidas pelos integrantes da categoria.

a) - Caso o empregador não proceda ao desconto e o repasse das contribuições nas datas aprazadas pela assembléia geral, ficará sujeito à incidência de multa de 20% (vinte por cento) mais um adicional de 5% (cinco por cento) a cada mês subsequente de atraso, acrescidos de juros capitalizados de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal atualizado monetariamente.

45) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será descontada de todos os integrantes da categoria, no valor equivalente a 1 (um) dia do salário reajustado em agosto/2020.

a) DOS DEPÓSITOS DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os valores recolhidos pelas empresas representadas pelo Sindicato suscitado e devidos ao Sindicato suscitante deverão ser depositados na Conta Corrente 03201280-6, Agência 0428, Banco 104, Caixa Econômica Federal.

b) DA COMPROVAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas empregadoras da categoria ficam obrigadas a encaminhar ao Sindicato suscitante a relação nominal dos profissionais nutricionistas com o salário base e a comprovação do desconto e do depósito.

46) DATA-BASE

A data-base, para revisão do acordo ou decisão normativa, será 1º de agosto, para todos os efeitos, inclusive os de majorações e concessões cabíveis.

**SINDICATO DOS NUTRICIONISTAS
NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**