

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000165/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001201/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.001004/2013-93
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2013

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

HOSPITAL DE CLINICAS DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 87.020.517/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARILIO VIEIRA DE MACEDO NETO;

E

SINDICATO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO EST DO RGS, CNPJ n. 92.969.195/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELIANE DE LIMA GERBER;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2012 a 31 de janeiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS ASSISTENTES SOCIAIS**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - PREÂMBULO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes signatárias estabelecem a Remuneração Variável – RV do ano de 2012, com base no artigo 7º, XI, da Constituição Federal, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, do Decreto nº 3.735, de 24/01/2001 da Presidência da República e a Resolução nº 010, de 30/05/1995, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – CCE, sucedido pelo Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais - DEST, e das seguintes cláusulas:

CLÁUSULA QUARTA - DO OBJETIVO DA RV

O Programa RV tem o objetivo de incentivar, motivar e nortear as atitudes de todos os empregados celetistas, dirigentes e extra-plano do Hospital de Clínicas de Porto Alegre, na

busca dos resultados institucionais, agregando valor à cultura da organização, internalizando padrões, facilitando a comunicação entre os grupos de trabalho, a fim de alcançar a missão da Instituição de prestar assistência de excelência e referência, com responsabilidade social, formar recursos humanos e gerar conhecimentos, e, assim, atuar decisivamente na transformação de realidades e no desenvolvimento pleno da cidadania.

CLÁUSULA QUINTA - DA EXCLUSÃO DA INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTAS

A RV não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, por ser desvinculada da remuneração, nos termos da legislação vigente (artigos 7º, XI da CF e 3º da Lei nº 10.101/2000), incidindo apenas o imposto de renda.

CLÁUSULA SEXTA - DA ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da RV/2012 todos os empregados, assessores extraplano e dirigentes, que estiveram no efetivo exercício de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2012.

Assessores Extraplano: Cargos de Assessor Especial de Diretoria à margem do Plano de Cargos e Salários do HCPA.

Parágrafo Primeiro: Considera-se dirigente o Presidente, Vice-Presidente Médico e Vice-Presidente Administrativo.

Parágrafo Segundo: Considera-se efetivo exercício, além dos dias normais de trabalho, as situações de férias, atestados médicos de até 15 (quinze) dias, faltas legais, licença especial, licença saúde, licença maternidade e acidente de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Todos os demais afastamentos serão considerados como não efetivo exercício.

Parágrafo Quarto: Os empregados, dirigentes e assessores extraplano movimentados internamente no ano de 2012 são elegíveis para recebimento da RV de 2012 de acordo com a área na qual estiveram lotados por mais tempo e, havendo empate, pela área de lotação com melhor desempenho.

Parágrafo Quinto: A RV será proporcional a todo aquele que trabalhar por 180 dias ou mais e não atingir a integralidade do ano, observado o mesmo critério para pagamento do 13º salário.

Parágrafo Sexto: Estão excluídos da elegibilidade:

- a) Empregados e assessores extraplano despedidos por justa causa;
- b) Empregados, assessores extraplano e dirigentes que não trabalharem efetivamente por, no mínimo, 180 dias no ano de 2012, exceto por licença saúde/acidente do trabalho e licença maternidade que receberão conforme previsto no parágrafo quinto.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO VALOR POTENCIAL PARA PAGAMENTO DA RV

O valor potencial para pagamento da RV a todos os empregados e assessores extraplano é de 1,5 salário base e dos dirigentes é de 1,5 honorários, mais a função gratificada daqueles que a percebem, no caso de alcance de 100% das metas institucionais e setoriais.

Parágrafo primeiro: O cálculo da distribuição é o Potencial de Pagamento X Resultado X Gatilho

Parágrafo segundo: Gatilho é o indicador institucional pré-estabelecido, cujo atingimento da meta é condição para o pagamento da Remuneração Variável.

Parágrafo terceiro: Os indicadores, metas e os critérios de apuração definidos para o ano de 2012 não poderão ser modificados durante o exercício de apuração.

CLÁUSULA OITAVA - DA FORMA E PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

A periodicidade do pagamento da RV será anual, considerando o período de janeiro a dezembro/2012.

Parágrafo primeiro: O pagamento será efetuado em folha de pagamento até o mês de abril de 2013.

Parágrafo segundo: O valor a ser considerado para o cálculo da RV será o salário base do empregado e do assessor extraplano e o honorário do dirigente, mais a função gratificada recebida do mês de dezembro de 2012.

CLÁUSULA NONA - DAS DIRETRIZES GERAIS PARA APURAÇÃO DA RV

A RV é determinada pelo alcance das metas correspondentes aos indicadores institucionais e setoriais que terão pesos distintos de 40% (quarenta por cento) e 60% (sessenta por cento), respectivamente.

Parágrafo único: O pagamento da RV está condicionado ao alcance da meta definida como gatilho em cláusula subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA - GATILHO

O gatilho é o indicador institucional: Valor do Consumo / Faturamento - cujo atendimento da meta é condição para pagamento da Remuneração Variável.

Parágrafo primeiro: Quando o alcance do gatilho for igual ou maior que cem por cento (\Rightarrow 100%) o pagamento corresponderá a cem por cento (100%) do resultado obtido nos demais indicadores.

Parágrafo segundo: Quando o alcance do gatilho for igual ou maior que noventa por cento (\Rightarrow 90%) e menor que cem por cento ($<$ 100%) o pagamento corresponderá a noventa por cento (90%) do resultado obtido nos demais indicadores.

A meta para o indicador “ comprometimento do faturamento com Consumo” é menor ou igual a sessenta e quatro por cento (\leq 64%).

- O valor do consumo será considerado todo material de consumo, exceto patrimoniais.
- O valor do faturamento será considerado faturamento do SUS (contratos SMS), Convênios, Particulares e Pesquisa.

O indicador será encontrado na fórmula:
$$\frac{\text{Valor Consumo}}{\text{Valor Faturamento}} \times 100$$

Parágrafo terceiro: Atingida a meta do gatilho, as demais metas institucionais e setoriais deverão alcançar, no mínimo, oitenta por cento (80%) da meta e terão a seguinte graduação de atingimento para apuração dos resultados:

Meta	Percentual a ser pago
>= 80% e < 90%	80%
>= 90% e < 100%	90%
>= 100%	100%

Parágrafo quarto: As metas setoriais serão distribuídas a saber: Presidência, Grupo de Pesquisa e Pós-Graduação (GPPG), Grupo de Enfermagem (GENF), Vice-Presidência Médica (VPM) e Vice-Presidência Administrativa (VPA).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDICADORES INSTITUCIONAIS

São indicadores institucionais:

- Comprometimento do Faturamento com Consumo
- Absenteísmo
- Grau de satisfação dos pacientes internados
- Acreditação Internacional (conformidade)

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDICADORES SETORIAIS

São indicadores setoriais:

- Consenso na Gestão de Desempenho
- Redução das Horas Extras

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDICADOR INSTITUCIONAL: COMPROMETIMENTO DO FATURAMENTO COM CONSUMO

A meta para o indicador “ comprometimento do faturamento com Consumo” é menor ou igual a sessenta e quatro por cento (<=64%).

Parágrafo único: A meta institucional “ comprometimento do faturamento com Consumo” é fixada como gatilho. Para distribuição de resultado deverá ser atingido, no mínimo, 90% desta meta.

- O valor do consumo será considerado todo material de consumo, exceto patrimoniais.

- O valor do faturamento será considerado faturamento do SUS (contratos SMS), Convênios, Particulares e Pesquisa.

O indicador será encontrado na fórmula:
$$\frac{\text{Valor Consumo}}{\text{Valor Faturamento}} \times 100$$

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDICADOR INSTITUCIONAL: ABSENTEÍSMO

A meta para o indicador “ absenteísmo” é menor ou igual a dois vírgula noventa e cinco por cento ($\leq 2,95\%$).

Desta forma, o indicador será encontrado na fórmula:

$$\frac{\text{Horas Absenteísmo}}{\text{Horas Normais}} \times 100$$

Referência:

a) Horas normais: **Horas Contrato ÷ 30 × Dias Úteis**

(Dias úteis = número dias do período ponto, excluídos domingos e feriados.)

b) Horas absenteísmo: No cálculo destas horas será considerada a **soma** dos itens a seguir:

Horas Atrasos e Saídas Antecipadas
Horas Falta Plantões
Horas Faltas Justificadas
Horas Faltas Legais
Horas Doença (atestado)
Horas Acid Trabalho (atestados)

A seguir, exemplos de tipos de ausências acima citadas

Nome - IG	Nome Ronda
Hr Acid Trab	Acidente do Trabalho até 15 dias
Hr Atraso	Desc. Atraso/Saída Antecipada
Hr Doença	Atestado Médico - SMO Lic. Médica - 15 dias Consulta Médica - Externa
Hr Falta Just	Convocação pelo Sindicato Desc.Falta Justif s/desc DSR
Hr Falta Legal	Filho Doente Doação de Sangue Licença Paternidade

	Vestibular
	Prova final
	Audiência
	Folga Eleitoral
	Licença por falecimento
	Licença por casamento
	Licença Amamentação
	Acompanhamento de idoso
	Regularização eleitoral
	Conv Sindicato 1 dia
	Prova do ENEM/ENAD
Hr Falta Plantao	Desc. Falta Plantão
Hr Falta Sem Just	Suspensão Disciplinar
	Desc. Falta não Justificada

c) Não serão consideradas horas de absenteísmo os itens a seguir :

1. Acidente de trabalho (superior a 15 dias)
2. Serviço Militar
3. Licença maternidade
4. Doença (Superior a 15 dias)
5. Licença sem Vencimentos
6. Férias
7. Licença Especial
8. Aposentadoria por Invalidez
9. Congressos e cursos no País
10. Congresso no Exterior
11. Cedidos a outros órgãos
12. Novo afastamento pelo mesmo acidente de trabalho
13. Novo afastamento pela mesma doença
14. Prorrogação da Licença Maternidade
15. Aborto não criminoso
16. Licença Maternidade por adoção ou guarda (120 dias)
17. Licença Maternidade por adoção ou guarda (60 dias)
18. Licença Maternidade por adoção ou guarda (30 dias)
19. Mandato Sindical
20. Viagem a serviço
21. Prorrogação 60 dias - Licença maternidade
22. Licença para concorrer cargo eletivo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDICADOR INSTITUCIONAL: GRAU DE SATISFAÇÃO DOS PACIENTES INTERNADOS

A meta para o indicador “ grau de satisfação dos pacientes internados” é igual ou maior que oitenta e cinco por cento (=> 85%) de respostas com o conceito “ ótimo” .

O indicador será calculado na seguinte fórmula:

Total respostas no grau ótimo x 100

Total respostas informadas

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDICADOR INSTITUCIONAL: ACREDITAÇÃO INTERNACIONAL (CONFORMIDADE)

A meta para o indicador “acreditação internacional” é igual ou maior a noventa por cento (=> 90%) de conformidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONSENSOS NA GESTÃO DE DESEMPENHO

A meta para o indicador “consensos na gestão de desempenho” é igual ou maior a noventa por cento (=> 90%) de consensos realizados.

Este indicador trata do percentual de avaliações de desempenho concluídas, pela área considerada, sendo que o resultado será obtido através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de consensos concluídos}}{\text{Total de funcionários ativos}} \times 100$$

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDICADOR SETORIAL: REDUÇÃO DE HORAS EXTRAS

A meta para o indicador “redução de horas extras” é fixada por Área e em percentuais de redução em relação à quantidade de horas extras pagas no ano de 2011. A tabela abaixo mostra o limite máximo de horas extras a serem pagas por Área para o ano de 2012.

ÁREA	META/ANO
Presidência	2.280
GPPG	240
VPM	66.144
VPA	27.816
GENF	77.520

Considerando a “redução de horas extras” num percentual de 14,91%, a meta mensal será de 14.500 horas, enquanto a anual será de 174.000 horas. A tabela abaixo mostra a cota mensal de horas extras a serem pagas por Área durante o ano de 2012.

ÁREA	COTA MENSAL
Presidência	190
VPM	5.512
VPA	2.318
GENF	6.460
GPPG	20
TOTAL	14.500

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORMA DE ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Os resultados serão divulgados mensalmente através de relatórios homologados fornecidos pela área competente, e estarão disponibilizados nos sistemas de acompanhamento de resultados do HCPA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VIGÊNCIA.

Todos os termos e condições previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho vigorarão por um ano e referem-se única e exclusivamente ao ano de 2012.

Parágrafo único – Fica garantido o estabelecimento de novos parâmetros e a revisão dos termos e condições aqui previstas em Acordos Coletivos de Trabalho ulteriores relacionados ao objeto principal (RV).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Para fins específicos de registro no Ministério do Trabalho, sem prejuízo nos prazos de vigência e periodicidade acordados, as partes estabelecem a vigência do presente acordo coletivo até 31/01/2013.

E, por estarem justas e contratadas, as partes assinam o presente acordo para que produza seus efeitos legais.

AMARILIO VIEIRA DE MACEDO NETO
Presidente
HOSPITAL DE CLINICAS DE PORTO ALEGRE

ELIANE DE LIMA GERBER
Presidente
SINDICATO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO EST DO RGS