PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES

Sumário

CLÁUSULAS TÍTULO P.

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE 7
Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA 7
SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO 8
Cláusula 3ª – SALÁRIO DE INGRESSO 8
Cláusula 4ª – REAJUSTE SALARIAL 10
Cláusula 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS 10
Cláusula 6ª – MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO 11
Cláusula 7ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO 11
Cláusula 8ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO 11
Cláusula 9ª – SALÁRIO-ADMISSÃO SUBSTIUIÇÃO 11
Cláusula 10ª – DESCONTO EM FOLHA 12
Cláusula 11ª – VERBAS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO 12
Cláusula 12ª – DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM 12
Cláusula 13ª – TRABALHO EXTERNO INTERMUNICIPAL 12
Cláusula 14ª – DANOS MATERIAIS 13
Cláusula 15ª – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTOS 13
Cláusula 16ª – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 13
GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13
Cláusula 17ª – ADICIONAL DE HORA EXTRA 13
Cláusula 18ª – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - BIÊNIO 14
Cláusula 19ª – ADICIONAL NOTURNO 14
Cláusula 20ª – CESTA BÁSICA 14
Cláusula 21ª – VALE-TRANSPORTE 15
Cláusula 22ª – PLANO DE SAÚDE 15
Cláusula 23ª – AUXÍLIO-FUNERAL 15
Cláusula 24ª – BERÇÁRIO-CRECHE 16

Cláusula 25ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE 16
Cláusula 26ª – PLANTÃO À DISTÂNCIA 16
Cláusula 27ª – DIA 31 – EXCESSO DE JORNADA DE TRABALHO ANUAL – COMPENSAÇÃO – COMPLEMENTAÇÃO – PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 16
Cláusula 28ª – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DOS EMPREGADORES 17
CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES **17**
Cláusula 29ª – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO 17
Cláusula 30ª – CARTA AVISO 18
Cláusula 31ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO 18
Cláusula 32ª – AVISO PRÉVIO 18
Cláusula 33ª – MÃO DE OBRA LOCADA / TERCEIRIZAÇÃO 18
Cláusula 34ª – GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 19
Cláusula 35ª – EXTRATO DO FGTS 19
Cláusula 36ª – INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO 19
Cláusula 37ª – DIREITOS ADQUIRIDOS 19
Cláusula 38ª – CURSOS PROFISSIONALIZANTES 20
Cláusula 39ª – HOMOLOGAÇÃO 20
Cláusula 40ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E READMISSÃO 20
RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES **21**
Cláusula 41ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS 21
Cláusula 42ª – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU LACTANTES 21
Cláusula 43ª – GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS 21
Cláusula 44ª – EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR 21
Cláusula 45ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA 22
Cláusula 46ª – ALIMENTAÇÃO 22
Cláusula 47ª – VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS 22
Cláusula 48ª – DESIGUALDADES SALARIOS E OPORTUNIDADES 22
Cláusula 49ª – LOCAL DE DESCANSO 22
JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E SIMILARES **23**
Cláusula 50ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO 23
Cláusula 51ª – AMAMENTAÇÃO 24

Cláusula 52ª – PIS 24
Cláusula 53ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA 24
Cláusula 54ª – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE 25
Cláusula 55ª – FERIADOS 25
Cláusula 56ª – FERIADO DA CATEGORIA 26
Cláusula 57ª – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO 26
Cláusula 58ª – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS 26
FÉRIAS E LICENÇAS **27**
Cláusula 59ª – FÉRIAS 27
Cláusula 60ª – LICENÇA ADOÇÃO 27
Cláusula 61ª – LICENÇA PATERNIDADE 27
Cláusula 62ª – LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA 27
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR **28**
Cláusula 63ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO 28
Cláusula 64ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES 29
Cláusula 65ª – GARANTIAS AOS MEMBROS DA CIPA 29
Cláusula 66ª – EXAMES 29
Cláusula 67ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS 29
Cláusula 68ª – GARANTIA AO EMPREGADO VITIMADO POR ACIDENTE DO TRABALHO 30
Cláusula 69ª – APROVEITAMENTO DO VITIMADO POR ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL 30
Cláusula 70ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA 30
Cláusula 71ª – ANTECIPAÇÃO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA 31
Cláusula 72ª – COMPLEMENTO DE ASSISTÊNCIA PREVIDÊNCIÁRIA 31
Cláusula 73ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA 31
Cláusula 74ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DO COLO DO ÚTERO 32
Cláusula 75ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA 32
Cláusula 76ª – ASSÉDIO MORAL 32
Cláusula 77ª – ASSÉDIO SEXUAL 33
Cláusula 78ª – MATERIAIS DE HIGIENE PARA SITUAÇÕES EMERGENCIAIS 33
Cláusula 79ª – PPRA / PCMSO 34
RELAÇÕES SINDICAIS **34**
Cláusula 80ª – REPRESENTAÇÃO SINDICAL 34

Cláusula 81ª – COMISSÃO PARITÁRIA DE NEGOCIAÇÃO 35
Cláusula 82ª – GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS 35
Cláusula 83ª – DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA 35
Cláusula 84ª – DELEGADO SINDICAL 35
Cláusula 85ª – ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA 36
Cláusula 86ª – AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA MANDATO 36
Cláusula 87ª – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAS - RAIS 36
Cláusula 88ª – QUADRO DE AVISOS 36
Cláusula 89ª – CORRESPONDÊNCIA 37
Cláusula 90ª – LOCAL PARA REUNIÕES E ASSEMBLEIAS 37
Cláusula 91ª – TAXA DE SOLIDARIEDADE 37
DISPOSIÇÕES GERAIS **38**
Cláusula 92ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO 38
Cláusula 93ª – JUÍZO COMPETENTE 38
Cláusula 94ª – PRORROGAÇÃO 39
Cláusula 95ª – DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO 39
Cláusula 96ª – DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DE GÊNERO 39
Cláusula 97ª – MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS 39

PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES

SUSCITANTES:

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 24000.11940/84 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 51.395.630/0001-43, com sede na Cidade de Presidente Prudente – SP, na Rua Djalma Dutra, 759, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Sebastião Aparecido Matias.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE RIO CLARO E REGIÃO, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 325.317/79 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 45.289.857/0001-01, com sede na Cidade de Rio Claro – SP, na Avenida 19, 297, por sua presidente infra-assinada, a Sra. Maria Hermann.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 159.137/68 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 72.308372/0001-90, com sede na Cidade de São José dos Campos – SP, na Praça Londres, 47, Jd. Augusta, por seu presidente infra-assinado, o Dr. Carlos José Gonçalves.

SINDICATO ÚNICO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE SOROCABA E REGIÃO, entidade sindical profissional, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 46000.010183/93 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 71.558.530/0001-06, com sede na Cidade de Sorocaba – SP, na Rua Coronel José Prestes, 113, Centro, por seu presidente infra-assinado, a Sr. Milton Carlos Sanches.

ASSISTENTE:

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SAÚDE DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical profissional de segundo grau, registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, processo nº 000.021.150.00000-9 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 44.002.293/0001-11, com sede na Rua Paula Ney, 533, Aclimação, CEP 04.107-021, São Paulo/SP, por seu diretor infra-assinado, Sr. Luiz Carlos Vergara Pereira.

SUSCITADOS:

SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDHOSP, entidade sindical patronal, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 46000.001413/00 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 47.436.373/0001-73, com sede na Rua 24 de Maio, 208 – 13º andar, Centro, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Dr. Yussif Ali Mere Júnior.

SINDICATO DOS HOSPITAIS, CLÍNICAS, CASAS DE SAÚDE, LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DE PRESIDENTE PRUDENTE - SINDHOSPRU, entidade sindical patronal, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 46000.017764/02-13 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 05.832.108/0001-64, com sede na Rua Joaquim Nabuco, 150, Bosque, Presidente Prudente – SP, por seu presidente infra-assinado, o Dr. Paulo Fernando de Moraes Nicolau.

SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 01.588.630/0001-91, com sede na Rua Líbero Badaró, 158, 6º andar, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Dr. Edison Ferreira da Silva.

SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DO VALE DO PARAÍBA, LITORAL NORTE E ALTA MANTIQUEIRA, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 05.488.116/0001-35, com sede na Rua Harry Lewin Mauritz, s/n, Campos do Jordão – SP, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Jaime Durigon Filho.

SINDICATO DAS SANTAS CASAS DE MISERICÓRDIA E HOSPITAIS FILANTRÓPICOS DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 05.321.383/0001-13, com sede na Rua Edson da Silveira Campos, 944, Dracena – SP, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Celso Xavier Santin.

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO - SINAMGE, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 45.794.567/0001-15, com sede na Rua Treze de Maio, 1.540, Bela Vista, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Cadri Massuda.

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ODONTOLOGIA DE GRUPO - SINOG, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 01.551.108/0001-35, com sede à Avenida Paulista, 171, 11º andar, Cerqueira César, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Reinaldo Camargo Scheibe .

SINDICATO PATRONAL DOS MÉDICOS VETERINÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINPAVET, entidade sindical patronal, inscrita no CNPJ/MF sob nº 71.729.644/0001-63, com sede à Avenida Brigadeiro Faria Lima, 1.616, conjunto 1.107, Jardim Paulistano, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Dr. Ricardo Coutinho do Amaral.

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES E FILANTRÓPICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINBFIR, entidade sindical patronal, registrada no Ministério do Trabalho Processo nº 000.000.900056-7 e inscrita no CNPJ/MF sob nº 65.718.751/0001-93, com sede na Rua da Consolação, 374, 6º andar, São Paulo – SP, por seu presidente infra-assinado, o Sr. Cassiano Nabuco.

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de 1° de Maio de 2017 a 30 de Abril de 2018, e a data-base da categoria fica fixada em 1° de Maio.

Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, com abrangência nas seguintes bases territoriais:

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços De Saúde de Presidente Prudente e Região: Alfredo Marcondes, Alvares Machado, Caiabú, Caiuá, Estrela do Norte, Flora Rica, Indiana, Marabá Paulista, Mariápolis, Martinópolis, Mirante do Paranapanema, Narandiba, Ouro Verde, Pirapozinho, Piquerobi, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Rancharia, Regente Feijó, Sagres, Sandovalina, Santo Anastácio, Santo Expedito, Taciba, Tarabay e Teodoro Sampaio.

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Rio Claro e Região: Analândia, Ajapi, Batovi, Camaquã, Charqueada, Cordeirópolis, Corumbataí, Conde de Pinhal, Descalvado, Engenho Velho, Ferraz, Itapé, Ipeúna, Iracemápolis, Itirapina, Rio Claro, Santa Cruz da Conceição, Santa Gertrudes, São Carlos, Tanquinho, Ubá, Visconde do Rio Claro.

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São José dos Campos e Região: Aparecida do Norte, Areias, Arujá, Bananal, BuritibaMirim, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Caraguatatuba, Cruzeiro, Cunha, Guararema, Guaratinguetá, Igaratá, Jacareí, Jambeiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíbuna, Pindamonhangaba, Piquete, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Salesópolis, Santa Branca, Santa Isabel, Santo Antonio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luis do Piraitinga, Silveiras, Tremembé, Ubatuba.

Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Sorocaba e Região: Sorocaba, Alambari, Alumínio, Angatuba, Assis, Avaré, Barão de Antonina, Bernardino de Campos, Buri, Candido Mota, Capela do Alto, Cerqueira César, Coronel Macedo, Eldorado, Fartura, Guareí, Ibirarema, Ibiuna, Ipauçu, Ltatinga, Itaí, Itapetininga, Itapeva, Itaporanga, Itararé, Itaberá, Jacupiranga, Juquiá, Juquitiba, Mairinque, Manduri, Óleo, Palmital, Paraguaçu Paulista, Paranapanema, Pilar do Sul, Piedade, Pirajú, Riversul, Quatá, Salto de Pirapora, Santa Cruz do Rio Pardo, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapuí, Sarutaiá, Sete Barras, Taguaí, Tapiraí, Taquarituba, Taquarivaí, Tatuí, Tejupá, Toriba do Sul, Registro e Votorantim.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Cláusula 3ª – SALÁRIO DE INGRESSO

Aos empregados admitidos a partir de 1° de Maio de 2017 ficam estabelecidos os seguintes salários de ingresso, ressalvadas hipóteses mais benéficas, **sendo que nenhum funcionário poderá perceber salário inferior aos ora estabelecidos**:

FUNÇÃO	SETOR	SALÁRIO PROFISSIONAL DE INGRESSO
SERVIÇOS DE APOIO		
Auxiliar de Cozinha	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 1.495,00
Cozinheiro	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 2.070,00
Técnico de Nutrição	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 3.220,00
Copeira	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 1.495,00
Nutricionista	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 6.325,00
Lactarista	Serviço de Nutrição e Dietética	R$ 2.070,00
Auxiliar de Lavanderia	Lavanderia Hospitalar	R$ 1.495,00
Oficial de Lavanderia	Lavanderia Hospitalar	R$ 1.725,00
Auxiliar de Limpeza	Higiene e Limpeza	R$ 1.495,00
Faxineiro	Higiene e Limpeza	R$ 1.495,00
Camareira	Hospedagem	R$ 1.495,00
Costureira	Costura	R$ 1.725,00
Auxiliar de Manutenção	Manutenção Hospitalar	R$ 1.725,00
Eletricista	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Cuidador	Enfermagem	R$ 2.530,00
Encanador	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Engenheiro / Arquiteto	Manutenção Hospitalar	R$ 9.775,00
Jardineiro	Manutenção Hospitalar	R$ 1.495,00
Marceneiro	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Oficial de Manutenção	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Operador de Caldeira	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Pedreiro	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Pintor	Manutenção Hospitalar	R$ 2.530,00
Técnico Eletrônico	Manutenção Hospitalar	R$ 3.220,00
Técnico Mecânico	Manutenção Hospitalar	R$ 3.220,00
Engenheiro Clinico	Manutenção Hospitalar	R$ 10.350,00
Repositor	Almoxarifado	R$ 1.495,00
Auxiliar de Farmácia / Almoxarifado	Farmácia e Almoxarifado	R$ 2.530,00
Técnico de Farmácia	Farmácia e Almoxarifado	R$ 3.220,00
Farmacêutico	Farmácia e Almoxarifado	R$ 6.325,00

Manobrista	Recepção e Segurança	R$ 1.495,00
Recepcionista	Recepção e Segurança	R$ 1.495,00
Telefonista	Recepção e Segurança	R$ 1.495,00
Porteiro	Segurança	R$ 1.725,00
Segurança	Segurança	R$ 1.725,00
Vigia	Segurança	R$ 1.725,00
Técnico em Segurança do Trabalho	SEESMT	R$ 3.220,00
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	SEESMT	R$ 3.624,80
Técnico de Enfermagem do Trabalho	SEESMT	R$ 4.531,00
Enfermeiro do Trabalho	SEESMT	R$ 9.062,00
Engenheiro do Trabalho	SEESMT	R$ 9.775,00
Motorista Administrativo	Transporte	R$ 1.725,00
Motorista de Ambulância	Transporte	R$ 2.070,00
SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS		
Analista de Sistema	Administração	R$ 6.325,00
Assistente Administrativo	Administração	R$ 2.530,00
Auxiliar Administrativo	Administração	R$ 1.840,00
Auxiliar de Arquivo Médico	Administração	R$ 1.725,00
Auxiliar de Compra	Administração	R$ 2.530,00
Auxiliar de Contabilidade	Administração	R$ 2.530,00
Auxiliar de Faturamento	Administração	R$ 2.530,00
Auxiliar Financeiro	Administração	R$ 2.530,00
Contador	Administração	R$ 6.325,00
Escriturário	Administração	R$ 1.840,00
Secretária	Administração	R$ 3.220,00
Técnico em Contabilidade	Administração	R$ 3.220,00
Técnico de Processamento de Dados	Administração	R$ 3.220,00
SERVIÇOS DE ENFERMAGEM E FORMAÇÃO SUPERIOR		
Assistente Social	Formação Superior	R$ 6.325,00
Auxiliar de Saúde Bucal	Técnico	R$ 2.530,00
Auxiliar de Enfermagem	Enfermagem	R$ 3.624,80
Biólogo	Formação Superior	R$ 6.325,00
Biomédico	Formação Superior	R$ 6.325,00
Enfermeiro Especialista	Enfermagem	R$ 9.637,00
Enfermeiro Assistencial	Enfermagem	R$ 9.062,00
Enfermeiro Intensivista	Enfermagem	R$ 9.637,00
Fisioterapeuta	Formação Superior	R$ 6.325,00
Fonoaudiólogo	Formação Superior	R$ 6.325,00
Instrumentador Cirúrgico	Técnico	R$ 3.220,00
Psicólogo	Formação Superior	R$ 6.325,00
Técnico de Enfermagem Especialista	Enfermagem	R$ 5.106,00
Técnico de Enfermagem Geral	Enfermagem	R$ 4.531,00

Técnico de Enfermagem Intensivista	Enfermagem	R$ 5.106,00
Técnico de Radiologia	Técnico	R$ 3.220,00
Técnico em Imobilização Ortopédica	Técnico	R$ 3.220,00
Técnico de Laboratório	Técnico	R$ 3.220,00
Técnico de Saúde Bucal	Técnico	R$ 3.220,00
Terapeuta Ocupacional	Formação Superior	R$ 6.325,00

Parágrafo primeiro. Os Salários de Ingresso serão acrescidos de 20% (vinte por cento) decorridos 90 dias da contratação e, a partir dessa data, esses salários denominar-se-ão SALÁRIOS PROFISSIONAIS.

Parágrafo segundo. Os valores previstos nesta cláusula serão reajustados na forma da legislação vigente ou de acordo com a política salarial de cada empregador, prevalecendo sempre o critério mais favorável ao empregado.

Parágrafo terceiro. Sempre que os salários previstos nessa cláusula forem inferiores ao Piso Estadual Paulista criado pela Lei nº 12.640, de 11.07.2007, do Estado de São Paulo e alterada pelas legislações posteriores, também através de lei estadual, será observado o valor vigente para a faixa relativa à área de saúde.

FUNDAMENTAÇÃO: Os valores dos Pisos Salariais acima indicados são o mínimo possível para negociação, necessário para manter a dignidade dos trabalhadores da saúde nas atuais circunstâncias econômicas, embora, de acordo com o DIEESE, o Salário Mínimo Nacional Necessário devesse corresponder a R$ 3.673,09.

Cláusula 4ª – REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial devido aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho corresponderá reposição da perda do poder de compra da categoria, medido pelo INPC-IBGE, acrescida de 6% (seis por cento) a título de aumento real de salários, a incidir sobre os salários de Abril de 2017, a serem pagos a partir de 1° de Maio de 2017.

FUNDAMENTAÇÃO: Os trabalhadores da saúde representam uma categoria muito sofrida, que cuida da vida de todos nós, convivem em muitos locais de trabalho com condições inadequadas e precisam receber um salário justo, o que somente é possível com o passar do tempo, recebendo a recomposição do poder de compra acrescida de uma parcela de aumento real.

Cláusula 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários e demais verbas remuneratórias referentes ao vínculo empregatício será efetuado pelo empregador, em conta salário, até o 5° (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo primeiro. Se o vencimento dos prazos coincidir com domingos e feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo segundo. Quando o pagamento de salários e demais direitos for realizado por meio de cheques, os empregados poderão ausentar-se do trabalho para efetuar o desconto dos mesmos dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeição e descanso.

Parágrafo terceiro. O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

FUNDAMENTAÇÃO: Além de constar da lei o pagamento dos salários até do 5° dia útil do mês subsequente ao vencido, deve ser assegurado ao trabalhador que receber em cheque tempo suficiente para o respectivo desconto, sem prejudicar os seus horários de descanso, lazer e refeição. O pagamento por meio de conta bancária deve ser prestigiado, por oferecer maior garantia ao trabalhador, inclusive protegendo-o de assaltos.

Cláusula 6ª – MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

O atraso no pagamento de salários e demais rendimentos do trabalho acarretará multa fixa de 10% (dez por cento) da remuneração habitual do funcionário, acrescida de penalidade equivalente ao salário-dia do empregado por dia de atraso, sem prejuízo da aplicação da Súmula TST nº 381.

Parágrafo único. As penalidades da cláusula 6ª aplicam-se nos casos de atraso no pagamento da gratificação natalina, do abono de férias e de quaisquer outras espécies de remuneração percebida pelo empregado.

FUNDAMENTAÇÃO: As penalidades constantes desta cláusula se justificam porque o salário tem natureza alimentar e é dele que o trabalhador depende para sobreviver com a sua família e poder honrar os seus compromissos, sendo certo que qualquer débito que ele tenha no mercado, se não saldado nas épocas próprias acarreta-lhe igualmente o pagamento de multa, juros e correção monetária, além de, se não saldado, poder acarretar a inclusão do seu nome nos órgão de proteção ao crédito, prejudicando o nome e imagem, que são os mais importantes bens que possui.

Cláusula 7ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Na data do pagamento os empregadores fornecerão aos empregados *holleriths* ou envelopes de pagamento, contendo o nome do empregado, o período de competência e a discriminação das importâncias pagas e descontadas a qualquer título, destacando-se os rendimentos relativos às horas extras, aos adicionais e demais vantagens, às remunerações do trabalho nos dias de descanso obrigatório, bem como os depósitos do FGTS.

Parágrafo único. Os *holleriths* poderão, a critério do empregador, ser disponibilizados por meio eletrônico ou bancário, mas o empregador deverá fornecer cópia impressa aos empregados sempre que estes solicitarem.

FUNDAMENTAÇÃO: O fornecimento de *holleriths* ou envelopes de pagamento é garantia ao trabalhador para que este possa conferir com clareza os valores pagos pelo empregador e a que título se referem.

Cláusula 8ª – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado que substituir outro com salário superior será garantido igual salário do substituído enquanto durar a substituição.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa obrigação empresarial decorre do principio da isonomia salarial prevista na Constituição Federal (art. 7°, inc. XXX e 460 da CLT).

Cláusula 9ª – SALÁRIO-ADMISSÃO SUBSTIUIÇÃO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será pago pelo menos o mesmo salário daquele, sem considerar as vantagens pessoais.

FUNDAMENTAÇÃO: A garantia prevista nesta cláusula visa garantir isonomia para o trabalho igual e a evitar achatamento e redução salarial pelo expediente de dispensas e substituições de trabalhadores sem justificativa e da rotatividade de mão de obra.

Cláusula 10ª – DESCONTO EM FOLHA

Desde que expressamente autorizados pelo empregado interessado, as empresas poderão realizar descontos em folha de pagamento relativos a convênios, empréstimos e outras parcelas, exigindo-se a anuência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único. Especialmente no que concerne ao contrato entre a empresa e a Instituição Financeira serão respeitadas as condições da Lei nº 10.820/2003, com a redação dada pela Lei nº 13.172/2015.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta cláusula visa proteger o salário do trabalhador, que, por ter natureza alimentar é intangível e protegido pela lei até mesmo contra atos imprudentes do empregado, porque, além da manutenção do trabalhador, ele se destina ao sustento da sua família.

Cláusula 11ª – VERBAS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os benefícios e vantagens de qualquer natureza, desde que habituais e quando contratados durante a vigência do contrato de trabalho de forma expressa ou tácita, compõem a remuneração do empregado e deverão ser mencionados na C.T.P.S.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta cláusula se destina à proteção do trabalhador e tem base de sustentação legal no art. 457 e § 1º da CLT.

Cláusula 12ª – DIÁRIAS E DESPESAS DE VIAGEM

O empregado que viajar em virtude de trabalho ou de assuntos relacionados ao trabalho terá direito a uma diária correspondente ao seu salário dia, em acréscimo à sua remuneração habitual.

Parágrafo primeiro. Caberá ao empregador arcar com todas as despesas decorrentes de viagens de trabalho, tais como transporte, hospedagem, alimentação e similares.

Parágrafo segundo. Nos casos em que o trabalhador se utilizar de veículo próprio para fins de viagem a serviço do empregador, caberá reembolso equivalente ao combustível consumido no trajeto, acrescido de 30% (trinta por cento) a título de compensação pelo desgaste do veículo e outros itens, além da restituição integral das despesas de pedágio.

FUNDAMENTAÇÃO: O risco da atividade é do empregador, que deverá assumir todas as despesas com a locomoção do trabalhador a seu serviço e em seu proveito. Além disso, a regra do contrato de trabalho é o trabalhador exercer suas atividades num só local de trabalho, pelo que, quando ocorrem viagens estas acarretam prejuízo e desequilíbrio na vida e lazer do trabalhador, que, por isso, deve receber uma recompensa.

Cláusula 13ª – TRABALHO EXTERNO INTERMUNICIPAL

O empregado que executar, de forma não habitual, trabalho externo intermunicipal, tais como o acompanhamento de remoção de pacientes e atividades análogas, por intervalo de tempo inferior à extensão da jornada diária, terá as horas despendidas na atividade remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo único. Nas situações de trabalho externo intermunicipal, caberá ao empregador providenciar seguro de viagem, bem como arcar com as despesas de alimentação de seus funcionários.

FUNDAMENTAÇÃO: Na forma do art. 2° da CLT o risco da atividade é do empregador, que deve arcar com todas as despesas de locomoção do empregado a serviço e para seu proveito, além do pagamento das horas excedentes à jornada normal como extraordinárias.

Cláusula 14ª – DANOS MATERIAIS

Os empregadores não poderão, em nenhuma circunstância, descontar de seus empregados o custo de quebra de seringas, termômetros, medicação e quaisquer outros materiais necessários à prestação do trabalho, nem os danos e avarias em veículos nos casos em que não houver dolo.

FUNDAMENTAÇÃO: Na forma do art. 2° da CLT o risco da atividade é do empregador, que não pode transferi-lo ao empregado em nenhuma hipótese, além do que a garantia desta cláusula tem base no art. 462 e § 1° da CLT.

Cláusula 15ª – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTOS

Na ocorrência de erro na folha de pagamentos, o empregador efetuará a correção imediatamente.

Parágrafo único. O descumprimento desta cláusula acarretará multa equivalente ao salário-dia do empregado por dia de atraso em favor do trabalhador prejudicado.

FUNDAMENTAÇÃO: Erros na folha de pagamento acarretam graves prejuízos ao trabalhador, que tem no seu salário pago corretamente garantia de sobrevivência sua e da família e de cumprimento dos seus compromissos externos, que, se não atendidos nos prazos estipulados terão que arcar com multas, juros e correção monetária, além de outras consequências legais.

Cláusula 16ª – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregado poderá solicitar, no mês de janeiro de cada ano, que por ocasião do gozo de suas férias ou de seu aniversário natalício, sejam-lhe antecipados 50% (cinquenta por cento) de seu décimo terceiro salário.

FUNDAMENTAÇÃO: Esse adiantamento salarial visa propiciar ao trabalhador um acréscimo necessário para que ele possa melhor usufruir suas férias e viajar e, no aniversário, comemorá-lo sem prejudicar o orçamento salarial corriqueiro comprometido com os compromissos do dia a dia.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Cláusula 17ª – ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

FUNDAMENTAÇÃO: Na forma do inc. XVI do art. 7° da Constituição Federal, as horas extras somente são autorizadas em caráter excepcional, cujo objetivo é propiciar como regra geral o cumprimento de jornada normal de trabalho e, com isso, descanso e lazer ao trabalhador. Assim, sendo excepcional o trabalho extraordinário, o acréscimo, quando isso ocorrer, deve ser de no mínimo 100% sobre a hora normal para desestimular a sua prática.

Cláusula 18ª – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - BIÊNIO

Fica fixado para cada 02 (dois) anos de efetivo trabalho do empregado para o mesmo empregador adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento), limitado ao máximo de 15 (quinze) biênios, o qual deverá constar de forma destacada no recibo de pagamento.

Parágrafo único. Os empregados que em 1° de Maio de 2017 já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior a 30% (trinta por cento) terão o percentual atual mantido.

FUNDAMENTAÇÃO: O direito assegurado nesta cláusula visa prestigiar e premiar o trabalhador que mais tempo fica na empresa e a ela se dedica e assume os seus objetivos. Também premia a experiência dos trabalhadores mais antigos na empresa.

Cláusula 19ª – ADICIONAL NOTURNO

Sem prejuízo das garantias estabelecidas em lei, será concedido Adicional Noturno de 60% sobre a remuneração habitual do empregado, para o trabalho realizado em escala noturna, independentemente do horário de início ou de encerramento da jornada.

Parágrafo único. Qualquer transferência do empregado que preste serviços em jornada noturna para a diurna, por iniciativa do empregador, somente se efetivará se não trouxer prejuízo, de qualquer natureza, em especial relacionado à conflitos de horários com outro emprego, escola pessoal ou de filhos e, sempre será mantido o adicional.

FUNDAMENTAÇÃO: Cientificamente o trabalho noturno é prejudicial ao ser humano, que nasceu para trabalhar durante o dia e descansar à noite. Essa é a essência da natureza, para preservar a saúde do trabalhador, que tem ciclos biológicos que são prejudicados pelo trabalho noturno, como, por exemplo, o sono, que dormido durante o dia não é o mesmo que à noite. Por esse desgaste em trabalhar à noite em benefício da atividade empresarial deve o trabalhador receber uma recompensa monetária ou uma considerável redução na carga horária.

Cláusula 20ª – CESTA BÁSICA

Os empregadores concederão mensalmente a seus empregados uma cesta básica composta por:

10 kg de arroz agulhinha tipo 1
03 kg de feijão carioquinha
04 latas de óleo de soja (900 ml)
03 pacotes de macarrão com ovos (500 gr)
05 kg de Açúcar refinado
01 pacote de café torrado e moído (500 gr)
01 kg de sal refinado
01 pacote de farinha de mandioca ou milho (500 gr)
02 kg de farinha de trigo
01 pacote de fubá mimoso (500 gr)
01 lata de extrato de tomate (370 gr)
01 lata de ervilha, milho verde ou seleta de legumes (200 gr)
01 lata de sardinha (130 gr) ou salsicha (330 gr)
01 pacote de achocolatado (400 gr)
02 latas de leite em pó (400 gr)
01 pacote de biscoito doce ou salgado (200 gr)
02 pacotes de goiabada (700 gr)
01 vale gás

Parágrafo 1º - Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os produtos da cesta básica deverão manter o mesmo padrão de qualidade e, caso se verifique deterioração da qualidade, o empregador deverá promover a substituição de todas as cestas concedidas por outras de qualidade compatível.

Parágrafo 2º - O benefício da cesta básica é extensivo aos trabalhadores afastados em virtude de doença ou acidente, em usufruto de licença-maternidade e de licença-paternidade, bem como aos aposentados.

Parágrafo 3º - No mês de dezembro de cada ano o empregador concederá aos seus empregados uma cesta básica extra ou uma cesta natalina.

Parágrafo 4º - Desde que exista expressa concordância do empregado, a cesta básica poderá ser substituída por ticket-cesta ou vale cesta conforme a Pesquisa Nacional da Cesta Básica efetuada mensalmente pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

FUNDAMENTAÇÃO: A concessão da cesta básica pelo empregador visa garantir uma melhora alimentação ao trabalhador e sua família, uma vez que o salário é insuficiente para tanto e fica comprometido com outras despesas familiares. Além disso, o trabalhador bem alimentado produz mais e melhor em benefício do seu empregador.

Cláusula 21ª – VALE-TRANSPORTE

Os empregadores concederão aos seus empregados vale transporte, sem custas para o empregado.

FUNDAMENTAÇÃO: Embora a concessão do vale transporte seja obrigação legal, é importante constar dos instrumentos coletivos pelo sentido pedagógico que tem.

Cláusula 22ª – PLANO DE SAÚDE

Os empregadores concederão gratuitamente aos seus empregados e dependentes diretos destes, plano de saúde integral, o qual contemplará assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica.

Parágrafo único. Quando no exercício de suas funções, os trabalhadores receberão, dentro das disponibilidades técnicas, socorro médico no local de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: A saúde é um direito do trabalhador como tal e como cidadão e, tendo a empresa função social, cabe-lhe, para ter um trabalhador sadio, oferecer-lhe um plano médico adequado que lhe propicie não somente tratamento quando doente, mas especialmente uma medicina preventiva. Trabalhador sadio, que tenha também uma família sadia, representa ganho para a empresa na produtividade, qualidade dos serviços e maior empenho do colaborador.

Cláusula 23ª – AUXÍLIO-FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará à família uma indenização equivalente a 03 (três) salários do "de cujus". Se a morte ocorrer em consequência de acidente típico de trabalho, doença do trabalho ou doença profissional a indenização será dobrada.

FUNDAMENTAÇÃO: Um falecimento acarreta despesas incalculáveis para os entes que ficam, provocando um grande desequilíbrio financeiro na família, que deve merecer uma recompensa da empresa em que o trabalhador colaborou com a sua força de trabalho. Se a morte decorrer de acidente do trabalho ou doença ocupacional essa recompensa para a família deve ser maior, uma vez que o risco da atividade é do empregador, que lucra com a força de trabalho dos seus colaboradores.

Cláusula 24ª – BERÇÁRIO-CRECHE

Os empregadores concederão aos filhos de seus empregados, com idade de até 72 meses, berçário e creche nas imediações do estabelecimento, mediante serviço próprio ou por meio de convênios com entidades privadas.

Parágrafo único. O benefício berçário-creche poderá ser substituído por vale-creche no valor de um salário mínimo por mês e por filho.

FUNDAMENTAÇÃO: Trata-se de um benefício de alto alcance social e representa o cumprimento pela empresa, da sua função social.

Cláusula 25ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A todos os funcionários representados pelo Sindicato Suscitante, em exercício em condições insalubres, como dispõe a NR-32, será pago adicional de insalubridade, calculado sobre o salário-base dos mesmos.

FUNDAMENTAÇÃO: O trabalho em condições insalubres é prejudicial à saúde do trabalhador, como reconhecido cientificamente e, por isso, deve ser evitado ou estabelecidas melhorias para diminuir os seus impactos para a saúde do trabalhador. Não sendo possível eliminar ou ao menos diminuir os efeitos da insalubridade para o trabalhador, deve a empresa lhe pagar como recompensa o respectivo adicional, sempre incidente sobre o salarial percebido pelo trabalhador.

Cláusula 26ª – PLANTÃO À DISTÂNCIA

As empresas remunerarão os funcionários que estiverem de sobreaviso (plantão à distância), com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora "em disponibilidade" e 100% (cem por cento) sobre a hora normal efetivamente trabalhada.

Parágrafo único. O regime de sobreaviso deverá ser objeto de escala por parte da direção da empresa.

FUNDAMENTAÇÃO: o regime de sobreaviso é prejudicial ao trabalhador, que perde a liberdade de descanso, lazer e convívio com a sua família, diante da obrigação de ser chamado a qualquer hora para atender às necessidades empresariais. Por isso, deve o trabalhador receber uma mínima recompensa na forma desta cláusula.

Cláusula 27ª – DIA 31 – EXCESSO DE JORNADA DE TRABALHO ANUAL – COMPENSAÇÃO – COMPLEMENTAÇÃO – PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Reconhecem, acordam e estabelecem as partes que em razão do calendário, ocorrem durante o ano redução e excesso de jornada de trabalho decorrentes da sobre jornada de trabalho laborada nos meses de 31 dias (janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro) totalizando 07 (sete) dias no ano, e a redução da jornada laborada no mês de fevereiro em 2 (dois) dias, que será complementada, compensada, e remunerada nos termos do presente Acordo, na forma seguinte:

Parágrafo primeiro. A redução da Jornada no mês de fevereiro (28 dias) será complementada e compensada pelo excesso laborado nos meses de janeiro e março (31 dias), ficando o empregador desobrigado de remunerar os dias 31 dos citados meses. Fica estabelecido que nos meses de maio, agosto, outubro e dezembro os empregados receberão a sua remuneração à razão de 31 dias.

Estabelecem as partes que a remuneração referente ao 31° dia do mês de Julho, de todos os empregados beneficiados por esta cláusula não será incluída na folha de pagamento de salários, obrigando-se o empregador a repassar (pagar) diretamente para a entidade sindical dos empregados, a título de Contribuição Negocial pela participação do Sindicato dos Empregados nas Negociações Coletivas Salariais.

Parágrafo segundo. O montante referente à Contribuição Negocial estabelecida nesta cláusula deverá ser recolhido respectivamente até 10 de Agosto de 2017 em conta vinculada junto e a favor dos Sindicatos Profissionais Convenentes na instituição bancária indicada, conforme Guia de Recolhimento (GR) ou Boleto Bancário a ser expedido pelo Sindicato e ou Subsedes.
A falta de recolhimento, nos prazos estabelecidos, acarretará acréscimo de multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, a serem suportadas pelo empregador em favor do Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro. No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, o empregador encaminhará ao Sindicato Profissional uma cópia de Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal (RE) de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando-se a função exercida, o provento e o valor da contribuição, podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

FUNDAMENTAÇÃO: O objetivo desta cláusula é de equidade, assegurando ao trabalhador a remuneração exata pelas horas trabalhadas em cada mês a favor do seu empregador.

Cláusula 28ª – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DOS EMPREGADORES

Os empregadores distribuirão parte dos seus resultados, a cada empregado, em 02 (duas) parcelas correspondentes a 50% (cinquenta por cento) do salário vigente na data do efetivo pagamento, sendo a primeira, em agosto de 2017 e, a outra, em novembro de 2017.

Parágrafo único. O Sindicato Profissional será notificado pelos empregadores até o dia 31 de julho de 2017 para início das negociações quanto à participação nos lucros de 2017.

FUNDAMENTAÇÃO: A participação do trabalhador nos lucros obtidos pela empresa é a forma mais importante e justa de integração do colaborador na vida da empresa para quem ele trabalha. A participação nos lucros, regulamentada em negociação direta entre empregados e empregador, com a participação sindical, tem demonstrado na prática maior produtividade e qualidade do trabalho, dos produtos e serviços pelos trabalhadores, aumentando o lucro do empreendedor.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Cláusula 29ª – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Os empregadores ficam obrigados a promover as anotações na Carteira Profissional da função efetivamente exercida pelo empregado.

FUNDAMENTAÇÃO: trata-se de uma obrigação legal, cuja inclusão nos instrumentos coletivos de trabalho tem efeito pedagógico quanto ao seu cumprimento em benefício do empregado.

Cláusula 30ª – CARTA AVISO

No caso de despedimento por justa causa, os empregadores entregarão aos empregados carta-aviso indicando qual o motivo real da dispensa, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

FUNDAMENTAÇÃO: É direito do empregado e dever do empregador, quando aplica uma justa causa, esclarecer os motivos da dispensa no ato da comunicação, pois, ao contrário, milita em favor do trabalhador a presunção de dispensa sem justa causa, não podendo mais o empregador alegar outro motivo posteriormente.

Cláusula 31ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, carta de apresentação, que lhes será entregue no ato da homologação da rescisão contratual.

FUNDAMENTAÇÃO: A carta de apresentação tem por finalidade abrir as portas para o trabalhador no mercado de trabalho no momento que mais necessita de uma nova colocação. Se é praxe os empregadores exigirem essa carta, por outro lado, é obrigação de quem demite fornecê-la ao trabalhador.

Cláusula 32ª – AVISO PRÉVIO

Ao empregado demitido sem justa causa o aviso prévio será de 30 dias, com o acréscimo de três dias para cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, em cumprimento à Lei nº 12.506/2011, com aplicação a partir do primeiro ano do contrato.

Parágrafo 1º - Para os trabalhadores com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade será concedido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo do disposto no item acima, limitando-se a soma total do período de aviso prévio a 90 (noventa) dias.

Parágrafo 2º - Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados.

Parágrafo 3º - O empregado demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego.

Parágrafo 4º - No início do período do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

Parágrafo 5º - O aviso prévio não será aplicado em caso de pedido de demissão.

FUNDAMENTAÇÃO: A presente regulamentação complementar à lei visa assegurar clareza às partes quando da rescisão do contrato de trabalho.

Cláusula 33ª – MÃO DE OBRA LOCADA / TERCEIRIZAÇÃO

Fica expressamente proibida a contratação de mão de obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis 6.019/1974 e 7.102/1983.

FUNDAMENTAÇÃO: A essência do contrato de trabalho está na relação direta entre empregado e o tomador real dos serviços, que deve arcar com os direitos devidos ao trabalhador, sem intermediários.

Cláusula 34ª – GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período de aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não se der antes desse fato.

Parágrafo único. O não pagamento no prazo avençado acarretará multa equivalente ao salário-dia do empregado por dia de atraso, em favor da parte prejudicada.

FUNDAMENTAÇÃO: O trabalhador vive do seu salário e é com base nele que assume os diversos compromissos comerciais e civis, pelo que qualquer atraso por parte do empregador no pagamento dos seus direitos acarreta prejuízos incalculáveis. A multa acima estipulada visa amenizar esses prejuízos.

Cláusula 35ª – EXTRATO DO FGTS

Os empregadores fornecerão mensalmente aos seus empregados os extratos do FGTS, ou informações por escrito, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo único. Por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho o empregador deverá entregar ao empregado o extrato analítico do FGTS.

FUNDAMENTAÇÃO: O cumprimento dessa obrigação por parte do empregador tem por fim permitir que o empregado saiba se os seus direitos estão sendo cumpridos corretamente pelo empregador.

Cláusula 36ª – INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO

Será devida ao empregado a indenização correspondente ao salário-dia por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sem prejuízo da cominação penal cabível.

Parágrafo único. Quando do recolhimento da carteira profissional para anotações periódicas o empregador deverá entregar ao trabalhador recibo constando a data de recolhimento.

FUNDAMENTAÇÃO: A CTPS é o documento que registra a vida funcional do empregado e não pode ficar em poder do empregador além do prazo legal de 48 horas, pelo que, na sua retenção indevida é adequada a aplicação de uma multa em favor do trabalhador como compensação pelo transtorno causado.

Cláusula 37ª – DIREITOS ADQUIRIDOS

As condições mais favoráveis por ventura existentes nos contratos individuais e nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre as empresas e o Sindicato Profissional serão mantidas em favor dos empregados.

FUNDAMENTAÇÃO: Decorre essa obrigação de um princípio geral do Direito do Trabalho, da validade e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

Cláusula 38ª – CURSOS PROFISSIONALIZANTES

Os empregadores custearão cursos de formação profissional e/ou aperfeiçoamento, em seus municípios, no mínimo de um curso anual para cada empregado, realizado em entendimento com a entidade sindical representativa dos seus empregados.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta cláusula tem por finalidade assegurar a formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores em benefício deles e dos seus empregadores, porque com mão de obra qualificada a produtividade e qualidade dos produtos e serviços são maiores.

Cláusula 39ª – HOMOLOGAÇÃO

A liquidação dos direitos trabalhistas e homologação, com entrega das respectivas guias de FGTS e Seguro Desemprego, resultantes de rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada nos prazos previstos em lei, devendo o empregador fornecer por escrito, no decurso do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 1º - O não cumprimento dos prazos especificados na Lei nº 7.855/89 acarretará a aplicação de multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) das verbas rescisórias devidas, por dia de atraso.

Parágrafo 2º - Caso o empregador não realize a homologação no prazo adequado, restará responsabilizado pelos eventuais prejuízos acarretados ao empregado, que deixará de honrar os seus compromissos.

Parágrafo 3º - A homologação da rescisão do contrato de trabalho será obrigatoriamente realizada pelo sindicato profissional a que pertença o trabalhador, independentemente do tempo de serviço deste.

FUNDAMENTAÇÃO: O trabalhador vive do seu salário, que o compromete com os compromissos assumidos. Assim, cabe ao empregador pagar os salários e as verbas rescisórias nos prazos legais, sob pena de multa compensatória em favor do trabalhador pelos prejuízos sofridos. A homologação da rescisão contratual deve ser feita pelo sindicato a que pertença o trabalhador, que é o detentor dos instrumentos coletivos de trabalho firmados com os empregadores, onde constam muitos dos direitos trabalhistas devidos aos trabalhadores, que serão informados mais uma vez neste ato.

Cláusula 40ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E READMISSÃO

Readmitido o empregado, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

FUNDAMENTAÇÃO: O contrato de experiência tem a finalidade é de permitir às duas partes (empregado e empregador) conhecimento recíproco, sendo que para o último, o foco estará em observar se o primeiro possui aptidão para a função que lhe foi confiada e para o trabalhador estará em verificar sua adaptação às tarefas que terá que desempenhar, além das condições de trabalho a que terá que se submeter. Desta forma, se já cumpridas essas condições recíprocas não há razão, num novo contrato de trabalho para a mesma função, fazer novo contrato de experiência.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Cláusula 41ª – FORNECIMENTO DE MATERIAL PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todo o material indispensável ao exercício de suas atividades profissionais.

FUNDAMENTAÇÃO: O risco do negócio é do empregador, na forma do que dispõe o art. 2º da CLT, sendo dele, em consequência, a obrigação de fornecer todos os equipamentos e material necessários à execução dos serviços pelos empregados.

Cláusula 42ª – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU LACTANTES

Será assegurada à empregada gestante licença de 180 (cento e oitenta) dias e estabilidade de 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho da licença-maternidade, inclusive no caso do contrato de experiência ou por prazo determinado.

Parágrafo único. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, sem prejuízo de seus salários, adicionais e benefícios, conforme art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.287/2016.

Parágrafo 2º - A classificação de atividade insalubre é disposta pela NR-32.

FUNDAMENTAÇÃO: Essas garantias com os acréscimos ora pactuados visam à proteção não somente da gestante, mas também e especialmente da prole, que é dever de todos protegê-la.

Cláusula 43ª – GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS

Ficam garantidos salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa, de 30 (trinta) dias, a contar da data da assinatura do presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do *caput* da presente cláusula caberá multa equivalente ao último salário do trabalhador.

FUNDAMENTAÇÃO: A presente cláusula visa garantir ao trabalhador que usufrua os benefícios decorrentes do presente instrumento coletivo de trabalho ou ao menos uma compensação financeira.

Cláusula 44ª – EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ao funcionário em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT, extensiva ao que estiver servindo no tiro de guerra.

Parágrafo único. Havendo coincidência entre o horário da prestação de serviço militar e do tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto do descanso semanal remunerado (DRS) e feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

FUNDAMENTAÇÃO: A prestação do serviços militar é um dever cívico de todo cidadão, que não pode ser inviabilizado nem prejudicado o empregado em razão disso. As empresas, por isso, têm o dever de assegurar essas proteções, porque, ademais, nesse período o trabalhador, que cumprirá um dever cívico em favor da nação fica vulnerável no mercado de trabalho.

Cláusula 45ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido emprego e salários ao empregado que contar com mais de cinco anos de serviços prestados à empresa e estiver a menos de dois anos de aposentadoria proporcional ou integral.

Parágrafo único. Os empregadores notificarão os empregados, que contem com mais de cinco anos de serviços prestados, quanto ao benefício estabelecido no *caput*.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa garantia é do mais alto alcance social, porque o empregado às vésperas da aposentadoria normalmente é uma pessoa com considerável idade, que, regra geral, não conseguirá nova colocação no mercado de trabalho e, se conseguir, será com salário muito inferior ao que percebia no último emprego, o que lhe causará grande prejuízo na aposentadoria ou nem a conseguirá por falta de tempo de contribuição para o INSS.

Cláusula 46ª – ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão gratuitamente aos seus empregados, independentemente do turno de trabalho, alimentação balanceada, compreendendo café da manhã, almoço, café da tarde e jantar.

FUNDAMENTAÇÃO: Trata-se de benefício a favor do trabalhador, mas com grande ganho para o empregador, porque o trabalhador bem alimentado e nutrido produzirá mais e com maior qualidade em prol do seu empregador, que lucrará mais. Esse investimento será devolvido ao empregador pelo menos em dobro.

Cláusula 47ª – VESTIÁRIOS E REFEITÓRIOS

A empresa manterá, no local de trabalho, na forma e condições estabelecidas na NR-32, vestiários e refeitórios.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa obrigação propiciará mais conforto e descanso para o trabalhador, que, em consequência, produzirá mais e melhor para o seu empregador.

Cláusula 48ª – DESIGUALDADES SALARIOS E OPORTUNIDADES

Não haverá desigualdade salarial e de oportunidades, inclusive de admissão ao trabalho, por motivo de sexo, raça, orientação sexual, religião, convicções políticas ou filosóficas.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa garantia tem base no art. 7º e inc. XXX da na Constituição Federal.

Cláusula 49ª – LOCAL DE DESCANSO

Em conformidade com as disposições da NR-32, os empregadores proverão a seus empregados local adequado para o período de descanso.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa garantia visa propiciar conforto aos trabalhadores nos períodos de descanso, para que se recuperem das etapas da jornada de trabalho e possam retornar à próxima com mais disposição para o trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E SIMILARES

Cláusula 50ª – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecida jornada especial de trabalho de seis horas diárias, com seis folgas mensais ou de 12x36 (doze horas de trabalho, com intervalo de uma hora para refeição, por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, não podendo tais folgas ser concedidas em dias já compensados, ou, ainda, o pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador, sempre com a assistência dos sindicatos de trabalhadores.

Parágrafo primeiro. ENFERMAGEM e APOIO. O *caput* desta cláusula cobre os empregados de copa, cozinha, lavanderia, limpeza, manutenção, costura, farmácia, porteiros, segurança e outros não especificados se aplica desta forma:

a) 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com três folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, compensados todos os feriados civis e religiosos, conforme artigo 9° da Lei n° 605/49 e Súmula 444 do TST, com uma hora de intervalo para descanso e refeição, inclusa na referida jornada ou;

b) Seis horas diárias com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna conforme estabelecido em lei, compensados todos os feriados civis e religiosos, conforme artigo 9° da Lei n° 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo segundo. Para o pessoal da ADMINISTRAÇÃO - escritório, faturamento, contabilidade e outros não especificados serão:

a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres.

Parágrafo terceiro. Para o pessoal de – MANUTENÇÃO - pedreiro, eletricista, caldeireiro, encanador, marceneiro, carpinteiro e eletrotécnico serão:

a) 40 (quarenta) horas semanais, com sábados, domingos e feriados livres ou

b) Seis horas diárias, com seis folgas mensais, observada a jornada noturna e diurna, conforme estabelecido em lei, compensados todos os feriados civis e religiosos, conforme artigo 9° da Lei n° 605/49, com 15 (quinze) minutos de intervalo para descanso e refeição, inclusos estes na referida jornada.

Parágrafo quarto. Os trabalhadores que já laboram em jornada de seis horas diárias e que optarem pela jornada de 40 (quarenta) horas semanais terão direito ao reajuste salarial de 11,11% (onze inteiros centésimos por cento) a partir do mês da opção.

Parágrafo quinto. Ainda que previsto em contrato de trabalho, o empregador não poderá alterar a jornada de forma unilateral, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 30 dias.

FUNDAMENTAÇÃO: As presentes jornadas de trabalho serão estabelecidas da forma acima para atender às necessidades e peculiaridades das atividades desempenhadas pelos trabalhadores da saúde acima elencados.

Cláusula 51ª – AMAMENTAÇÃO

Os empregadores que tenham entre seus empregados mulheres com idade acima de 16 (dezesseis) anos, manterão no local de trabalho ambiente apropriado (berçário) para crianças no período de amamentação.

Parágrafo primeiro. Se o empregador não cumprir com as disposições do desta cláusula fica assegurado às trabalhadoras prejudicadas no período de amamentação o recebimento do salário, sem prestação de serviços, em períodos de 45 (quarenta e cinco) minutos por turno de trabalho, totalizando 90 (noventa) minutos ao longo da jornada diária.

Parágrafo segundo. Para cumprimento do período de amamentação descrito no parágrafo primeiro, desde que não sejam ultrapassados 90 (noventa) minutos diários, faculta-se às empregadas as seguintes opções:

a) iniciar o expediente 45 (quarenta e cinco) minutos mais tarde ou;

b) atrasar o retorno do horário de refeição e descanso em 45 (quarenta e cinco) minutos ou;

c) encerrar sua jornada com 45 (quarenta e cinco) minutos de antecedência.

FUNDAMENTAÇÃO: A presente garantia, que decorre de adaptação à legislação vigente, tem por fim assegurar a devida e correta amamentação da criança amamentada.

Cláusula 52ª – PIS

A ausência do funcionário durante o período de trabalho para o recebimento do PIS/PASEP não será considerada para efeito de desconto das horas de ausência, do DSR, das férias e do décimo terceiro salário.

FUNDAMENTAÇÃO: A parcela do PIS/PASEP tem natureza salarial porque decorre do contrato de trabalho e, por isso, não pode acarretar prejuízo ao empregado nem acréscimo na sua jornada de trabalho.

Cláusula 53ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregados poderão ausentar-se do trabalho sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

a) por cinco dias consecutivos, em virtude de morte de filho, cônjuge, irmão ou ascendente, inclusive padrasto, madrasta, companheiro ou companheira, sogro ou sogra;

b) por cinco dias consecutivos, em virtude de casamento;

c) por um dia útil, por trimestre, para solucionar problemas decorrentes de doença em família (filho, cônjuge, irmão ou ascendente, padrasto ou madrasta, companheiro ou companheira, sogro ou sogra), comprovada por atestado médico;

d) por dois dias para acompanhar consultas médicas e complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

Parágrafo primeiro. Ausências até meio período por motivo de doença na família (filhos e cônjuge) serão toleradas e os descansos semanais não serão cortados, desde que tal ausência seja justificada e comprovada.

Parágrafo segundo. Em caso de internação de filho menor ou incapaz, as primeiras cinco faltas serão abonadas e as excedentes serão consideradas "justificadas".

FUNDAMENTAÇÃO: As garantias previstas nesta cláusula decorrem em parte de lei e são suplementadas para melhor atender aos interesses sociais e familiares dos trabalhadores.

Cláusula 54ª – ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Os empregadores abonarão a falta do empregado estudante nos dias de exames escolares, se este comunicar com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e apresentar comprovação posterior, no mesmo lapso de tempo.

Parágrafo primeiro. A empresa abonará a falta ou horas que o empregado estudante necessitar para prestar vestibular, ENEM ou exame profissionalizante, desde que seja comunicado à empresa com cinco dias de antecedência e comprovação no mesmo prazo.

Parágrafo segundo. Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

Parágrafo terceiro. Os empregadores adequarão os horários de prestação de serviço, de modo a viabilizar que o empregado estudante frequente estágio obrigatório e aulas teóricas, com tolerância de 15 minutos no início e no final da jornada de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: As garantias previstas nesta cláusula visam propiciar ao trabalhador estudante maior rendimento e aproveitamento nos estudos, o que representa incentivo à educação e formação do cidadão trabalhador, que é dever de todos.

Cláusula 55ª – FERIADOS

Independentemente da jornada de trabalho, os feriados, quando trabalhados, serão integralmente remunerados como hora extraordinária com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: Os feriados são destinados ao descanso e lazer do trabalhador e o convício com sua família e amigos e, se trabalhado em benefício da atividade empresarial, devem ser remunerados como serviço extraordinário como mera compensação financeira para o trabalhador que não os usufruem.

Cláusula 56ª – FERIADO DA CATEGORIA

Será considerado feriado para a categoria da saúde o dia 12 de maio, data em que se comemora o "Dia do Empregado em Estabelecimentos de Serviços de Saúde", na base territorial do Sindical Profissional convenente.

Parágrafo primeiro. Tendo em vista a natureza da atividade da saúde, fica assegurada a permitida a prestação de serviços nesse dia mediante escala prévia elaborada pelo empregador e cientificada ao trabalhador.

Parágrafo segundo. Será garantida a concessão de folga relativa ao feriado da categoria da saúde previsto nesta cláusula, a todos os respectivos trabalhadores, inclusive aos que trabalharem nesse dia, independentemente de o dia 12 de maio recair em feriados, sábados e domingos não trabalhados, folgas ou dias já compensados.

Parágrafo terceiro. A compensação prevista nos §§ primeiro e segundo acima observará escala prévia elaborada pela administração da empresa, que deverá ser efetivada até 31 de março do ano do feriado.

Parágrafo quarto. Nos casos em que a concessão posterior da folga for absolutamente impossível, fica assegurado aos empregados que trabalharem no dia 12 de maio o recebimento das horas trabalhadas como extras, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: As garantias previstas nesta cláusula visam prestigiar e premiar o trabalhador da saúde, que arrisca a sua vida e saúde diariamente em benefício de toda a população.

Cláusula 57ª – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho de responsabilidade do empregador ou decorrentes de caso fortuito ou força maior não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente dos trabalhadores.

FUNDAMENTAÇÃO: O risco da atividade é do empregador (art. 2º da CLT), que não pode em nenhuma hipótese ser transferido ao trabalhador.

Cláusula 58ª – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos, treinamento, reuniões e outros eventos obrigatórios exigidos pelo empregador terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário, com os acréscimos previstos em lei e neste instrumento coletivo de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: Se o empregador exigir cursos, treinamentos, reuniões e outros eventos como decorrência e em prol da sua atividade empresarial as horas despendidas pelos trabalhadores devem ser consideradas como de trabalho efetivo, porque são acrescentadas à jornada normal.

FÉRIAS E LICENÇAS

Cláusula 59ª – FÉRIAS

O início das férias não coincidirá com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana, sendo que o seu pagamento e do terço constitucional será efetuado antes de seu início.

Parágrafo primeiro. Os empregadores deverão comunicar a intenção de conceder férias coletivas ao Ministério do Trabalho, ao Sindicato profissional e aos trabalhadores abrangidos por este acordo, nos termos da legislação vigente.

FUNDAMENTAÇÃO: A previsão da presente cláusula visa aperfeiçoar o instituto das férias, cuja finalidade maior é assegurar de forma efetiva ao trabalhador o seu gozo para restabelecimento das energias perdidas durante um ano de trabalho e voltar em condições de melhor e mais produzir em benefício do empregador.

Cláusula 60ª – LICENÇA ADOÇÃO

Os empregados farão terão direito à licença adoção legal de crianças, na forma da Lei nº 10.421/2002.

FUNDAMENTAÇÃO: A presente garantia visa assegurar o mesmo direito da licença adoção aos trabalhadores do sexo masculino, como decorrência do princípio da igualdade previsto no art. 5° da Constituição Federal e do fato de que a referida licença tem por finalidade uma adequada adaptação entre a criança adotada e a pessoa que a adota, o que independe seja esta do sexo feminino ou masculino.

Cláusula 61ª – LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos empregados, após o nascimento ou adoção de seu filho, licença paternidade de 20 (vinte) dias e estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, a contar do nascimento ou adoção legal de recém-nascidos.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta cláusula decorre de interpretação sistemática e teleológica dos ats. 7° e inc. XIX., 10° § 1° das DCT e 38 da Lei n. 13.257/16, levando em conta a finalidade social desta licença para os primeiros cuidados da criança ou adaptação no caso de adoção ou guarda, além da responsabilidade solidária de todos no tocante à proteção à família.

Cláusula 62ª – LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA

Os empregadores concederão licença remunerada para trabalhadoras vítimas de violência de qualquer tipo, inclusive a doméstica, que apresentarem Boletim de Ocorrência para que tenham condições de se recuperar física e psicologicamente, bem como tomar as providências que o caso requerer. O tempo desta licença dependerá de cada caso e será no mínimo de um dia para cada evento de violência sofrido.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta garantia se apresenta como suporte necessário à trabalhadora que sofrer violência, para que possa efetivamente exercer seus direitos como cidadã e tomar outras providências médicas, psiquiátricas e psicológicas para a necessária recuperação do trauma sofrido.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Cláusula 63ª – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

As empresas são responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais necessárias de proteção e segurança da saúde dos trabalhadores, prestigiando as primeiras, que visam à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Parágrafo primeiro. Em consonância com o disposto na NR32 os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados todos os equipamentos de proteção necessários ao exercício seguro de suas funções e os substituirão conforme os prazos de validade.

Parágrafo segundo. A orientação do uso adequado dos EPIs e sua fiscalização é de responsabilidade do empregador.

Parágrafo terceiro. Cabe ao empregador prestar informações pormenorizadas sobre os riscos das operações a serem executadas e dos produtos manipulados pelos trabalhadores.

Parágrafo quarto. O simples fornecimento dos EPIs pelo empregador não o exime do pagamento dos respectivos adicionais de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade dos agentes, dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos equipamentos pelo empregado e ao correto e constante treinamento destes.

Parágrafo quinto. Em consonância com o § 4° do art. 19 da Lei 8.213/91 cabe aos Sindicatos e demais órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar o fiel cumprimento do disposto nesta cláusula, adentrando aos recintos das empresas sempre que necessário, seja sozinhos ou acompanhando as autoridades responsáveis pela fiscalização e aplicação das leis de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

FUNDAMENTAÇÃO: Na forma do art. 7° e inciso XXII da Constituição Federal, do Cap. V da CLT, das NRs da Portaria 3.214/77 do Min. do Trabalho, das Convenções internacionais assinadas pelo Brasil e outras normas jurídicas, é direito dos trabalhadores a adoção de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, cuja responsabilidade pela sua implementação é em primeiro lugar dos empregadores e tomadores de serviços de forma solidária. Assim, aos empregadores e tomadores de serviços cabe atuar em conjunto com os trabalhadores, CIPAs, Sindicatos e Poder Público de forma a prevenir os riscos para a saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Cláusula 64ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Em consonância ao disposto pela NR32, os empregadores fornecerão gratuitamente aos empregados os uniformes e outras peças de vestuário exigidas para o exercício de suas funções.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa obrigação decorre do quanto disposto no art. 2º da CLT, que impõe ao empregador a assunção dos riscos do empreendimento, incluindo todos os gastos necessários à execução das respectivas atividades, incluindo os itens acima, quando exigidos pelo empregador.

Cláusula 65ª – GARANTIAS AOS MEMBROS DA CIPA

Aos cipeiros (titulares e suplentes) são asseguradas as mesmas garantias previstas em lei e disciplinadas pela NR-32. As eleições da CIPA deverão contar, necessariamente, com a participação do Sindicato Profissional em todo o seu processo.

FUNDAMENTAÇÃO: Os membros da CIPA exercem papel importante na prevenção de riscos, de acidentes e doenças ocupacionais e, por isso, devem receber a devida proteção e garantias para que bem possam cumprir com a sua função em prol da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 66ª – EXAMES

Os exames médicos de admissão e dispensa serão custeados pelos empregadores, na forma da lei.

Parágrafo 1º - Cabe aos empregadores renovar periodicamente o exame médico de seus empregados, na forma da legislação vigente.

Parágrafo 2º - Os exames periódicos serão realizados durante o expediente de trabalho do funcionário, salvo em caso de absoluta impossibilidade, hipótese em que o tempo despendido para a realização do exame será remunerado como hora extraordinária.

Cláusula 67ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Em vista dos princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho, bem como da fé pública inerente aos profissionais clínicos, o empregador reconhecerá os atestados médicos, odontológicos e psicológicos apresentados por seus empregados.

Parágrafo único. Nos casos de acompanhamento de filhos menores em consultas médicas e similares, os empregados entregarão ao empregador declaração ou atestado, podendo trabalhar no segundo período.

FUNDAMENTAÇÃO: Considerando os princípios da boa-fé e da lealdade nas relações de trabalho e a fé pública inerente aos profissionais clínicos, não pode o empregador, sem prova concreta e objetiva, deixar de aceitar os atestados médicos, odontológicos e psicológicos apresentados por seus empregados e levantar suspeitas em relação aos mesmos.

Cláusula 68ª – GARANTIA AO EMPREGADO VITIMADO POR ACIDENTE DO TRABALHO

Aos trabalhadores acidentados no trabalho ou que adquiriram doenças ocupacionais (profissionais e do trabalho), que se tornarem incapazes de continuar exercendo a mesma função, fica assegurada garantia de emprego até atingir os prazos mínimos para a aposentadoria.

Parágrafo primeiro. Se do acidente ou doença ocupacional decorrer apenas redução parcial da capacidade para a função que exercia, fica garantido o emprego pelo prazo de 36 meses após o evento acidentário ou retorno do afastamento previdenciário, sem prejuízo, em qualquer hipótese, da garantia prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91.

FUNDAMENTAÇÃO: Essas garantias têm alto alcance social e visam proteger o trabalhador que sofre acidente ou adquire doenças ocupacionais, que, em razão disso, se despedido encontrará reconhecidas dificuldades na obtenção de novo emprego. Por outro lado, ao empregador que não propicia adequadas condições de trabalho e contribui para o acidente ou adoecimento do trabalhador cabe dividir as consequências para as vítimas.

Cláusula 69ª – APROVEITAMENTO DO VITIMADO POR ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL

Durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, os empregadores aproveitarão em funções adequadas os empregados que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções habituais, em razão de acidente típico do trabalho ou moléstia ocupacional, desde que em condições de exercer alguma outra função, mediante autorização do órgão competente da Previdência Social.

Parágrafo único. Em caso de discordância entre a empresa e o INSS quanto à possibilidade de retorno do empregado ao trabalho, caberá àquela contestar o órgão previdenciário, restando assegurada para o empregado a garantia de emprego ou o recebimento de salários pelo prazo necessário para o entendimento entre a empresa e o INSS.

Parágrafo segundo. Havendo liberação do trabalhador pelo INSS e entendendo o serviço médico da empresa que ele não tem condições de voltar à mesma função no momento, cabe-lhe readaptá-lo numa função compatível com o estado atual ou continuar pagando os salários e reencaminhá-lo para nova perícia no órgão previdenciário.

FUNDAMENTAÇÃO: O trabalhador não pode ficar à mercê de discordância entre a empresa e o INSS sobre suas condições de capacidade para o trabalho e nesse período permanecer sem receber seus salários, que são a fonte de sustento para ele e sua família.

Cláusula 70ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que retornar do auxílio-doença, ainda que comum, terá garantia de emprego e salário por 12 meses.

FUNDAMENTAÇÃO: O retorno ao trabalho de tratamento de saúde acarreta vulnerabilidade ao trabalhador, que, dependendo do caso, terá que passar por readaptação em novas funções. A demissão do trabalhador nessas condições, além de constituir ato discriminatório, acarreta-lhe irreparável prejuízo, o qual, certamente enfrentará dificuldades para a obtenção de nova colocação no mercado de trabalho.

Cláusula 71ª – ANTECIPAÇÃO EM CASO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Em caso de concessão de auxílio-doença ao empregado, a empresa antecipará 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício a ser pago pelo órgão previdenciário nos primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento.

Parágrafo único. As antecipações poderão ser compensadas após o retorno do empregado ao serviço, mas o desconto mensal não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) do salário base do empregado.

FUNDAMENTAÇÃO: Regra geral, o valor do auxílio-doença pago pelo INSS é inferior ao salário normal recebido pelo trabalhador, o que lhe acarreta sério desequilíbrio no orçamento mensal, pelo que, essa antecipação ajudará no reequilíbrio financeiro do trabalhador.

Cláusula 72ª – COMPLEMENTO DE ASSISTÊNCIA PREVIDÊNCIÁRIA

Em caso de afastamento do empregado em razão de auxílio-doença, os empregadores complementarão a diferença paga pela Previdência Social, até o limite de sua remuneração habitual, nos primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento.

FUNDAMENTAÇÃO: Essa complementação se destina a manter o mesmo padrão de vida do trabalhador, quando o valor pago pelo INSS for inferior à sua remuneração habitual.

Cláusula 73ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA

A partir dos 40 anos de idade as empregadas terão direito à dispensa de um dia de trabalho por ano para realização de mamografia, como política para prevenção do câncer de mama e, os hospitais que contarem com especialidade no assunto oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

Parágrafo primeiro. Para efeito de escala de trabalho, a empregada deverá comunicar à entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de cinco dias.

Parágrafo segundo. O direito à dispensa de um dia trabalho prevista nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

FUNDAMENTAÇÃO: Trata-se a presente garantia de um incentivo à prevenção do câncer de mama, que é uma doença com aumento nos índices de ocorrência, com graves repercussões não somente para a empregada, mas também para a empresa, que sofrerá com as faltas e afastamentos da trabalhadora doente, e a Previdência Social, que arcará com o tratamento e pagamento dos benefícios financeiros.

Cláusula 74ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DO COLO DO ÚTERO

A partir dos 40 anos de idade as empregadas terão direito à dispensa de um dia de trabalho por ano para realização do exame *Papanicolau*, como política para prevenção do câncer do colo do útero e, os hospitais que contarem com especialidade no assunto oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

Parágrafo primeiro. Para efeito de escala de trabalho, a empregada deverá comunicar à entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de cinco dias.

Parágrafo segundo. O direito à referida dispensa prevista nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

FUNDAMENTAÇÃO: Trata-se a presente garantia de um incentivo à prevenção do câncer do colo de útero, com graves repercussões para a empregada, para a empresa, que sofrerá com as faltas e afastamentos da trabalhadora doente e para a Previdência Social, que arcará com o tratamento e pagamento dos benefícios financeiros.

Cláusula 75ª – PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

A partir dos 40 anos de idade os empregados terão direito à dispensa de um dia de trabalho por ano para realização do exame clínico de detecção precoce do câncer de próstata e, os hospitais que tiverem a especialidade neste assunto oferecerão sua estrutura para a realização do respectivo exame.

Parágrafo primeiro. Para efeito de escala de trabalho, o empregado deverá comunicar à entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de cinco dias.

Parágrafo segundo. O direito à dispensa prevista nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

FUNDAMENTAÇÃO: Trata-se a presente garantia de um incentivo à prevenção do câncer de próstata, doença que acomete milhões de trabalhadores por ano, com graves repercussões não para o empregado, para a empresa, que sofrerá com as faltas e afastamentos da trabalhadora doente e para a Previdência Social, que arcará com o tratamento e pagamento dos benefícios financeiros.

Cláusula 76ª – ASSÉDIO MORAL

O empregador é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os trabalhadores, devendo cuidar para que o trabalhador, individual ou coletivamente, não seja vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, por parte de superior hierárquico ou de quem quer que seja, vindo a comprometer sua saúde física e mental, hipótese na qual o empregador será responsabilizado pela degradação deliberada das condições de trabalho e pelos sofridos pelos trabalhadores.

Parágrafo primeiro. Na hipótese de o trabalhador vítima ou testemunha do assédio moral ser demitido, será considerada nula a demissão porque discriminatória.

Parágrafo segundo. Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral contra os trabalhadores, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, este deverá ser responsabilizado.

Parágrafo terceiro. O custeio do tratamento dos trabalhadores que adoecerem em decorrência do assédio moral sofrido e das demais despesas despendidas pelos trabalhadores vítima do assédio serão de responsabilidade do empregador.

Parágrafo quarto. Fica assegurada indenização à vítima do assédio moral por danos à sua dignidade, integridade e agravos à saúde física e mental, independente de querer continuar ou não na empresa.

FUNDAMENTAÇÃO: O assédio moral no trabalho é considerado uma das piores práticas empresariais, porque atenta direta e imediatamente contra a saúde do trabalhador. Ademais, as suas consequências atingem também o empregador, que perde na produtividade e qualidade do serviço e na imagem da empresa. Perde também a sociedade, que responde pelas mazelas sociais, especialmente a Previdência Social. Deste modo, é dever do empregador adotar todas as mediadas de prevenção contra o assédio moral, sob pena de não o fazendo, ter que responder por todos os agravos ao trabalhador e, se for o caso, aos seus sucessores e dependentes.

Cláusula 77ª – ASSÉDIO SEXUAL

Além das consequências criminais em relação ao assediador, o empregador será considerado civilmente responsável pelos casos de assédio sexual e suas consequências para o trabalhador, devidamente comprovadas, tendo a obrigação de zelar pelo bom e respeitoso ambiente de trabalho.

Parágrafo único. No caso de comprovação do assédio sexual, o empregador arcará com uma indenização de, no mínimo, R$ 30.000,00 (trinta mil reais), em favor da parte ofendida, sem prejuízo de outras ações que esta entender de direito.

FUNDAMENTAÇÃO: Como o assédio moral, o assédio sexual pode acarretar graves consequências para a saúde e dignidade do trabalhador vitimado por esse ato, com consequências que serão suportadas pelo empregador, que é responsável pelo ambiente de trabalho, que, por isso, cabe a ele adotar as necessárias medidas preventivas cabíveis na espécie.

Cláusula 78ª – MATERIAIS DE HIGIENE PARA SITUAÇÕES EMERGENCIAIS

O empregador fornecerá gratuitamente a suas empregadas, para casos emergenciais, todo material para higiene pessoal, tais como absorventes íntimos, quite de costura, medicação para cólicas menstruais, cefaleia menstrual, enxaqueca e outros itens discriminados pela NR 32.

FUNDAMENTAÇÃO: As garantias previstas nesta cláusula têm por finalidade assegurar a dignidade das trabalhadoras.

Cláusula 79ª – PPRA / PCMSO

O empregador atualizará permanentemente, ou no prazo máximo de um ano, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, através de seu Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT.

Parágrafo primeiro. O empregador proverá as adequações técnicas necessárias para eliminação ou minimização de riscos ocupacionais identificados como prejudiciais às mulheres e aos empregados de maneira geral.

Parágrafo segundo. O empregador promoverá a avaliação ambiental com monitoramento, dando ciência dos resultados ao Sindicato profissional tão logo os receba.

Parágrafo terceiro. O empregador informará, por escrito, aos trabalhadores, principalmente às trabalhadoras recém-admitidas, dos riscos à saúde existentes no ambiente de trabalho, bem como disponibilizará a descrição das atividades que serão desenvolvidas. Tal procedimento será repetido sempre que houver alteração de função, atividade ou local de trabalho.

Parágrafo quarto. Os trabalhadores serão periodicamente conscientizados quanto aos riscos da atividade, bem como receberão treinamento preventivo, visando sua máxima proteção.

Parágrafo quinto. A observação dos itens acima será rigorosa, sobretudo em relação às mulheres, em especial às gestantes.

FUNDAMENTAÇÃO: O meio ambiente de trabalho seguro e adequado é direito do trabalhador na categoria dos direitos humanos, porque a sua ausência provoca graves consequências para a sua saúde física e mental. Desta forma, pela lei brasileira é obrigação do empregador zelar pelas medias de prevenção e promoção de ambientes de trabalho sadios e livres de riscos, pena de responder por todos os agravos para os trabalhadores, advindos da sua omissão.

RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 80ª – REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Nas empresas com mais de 200 empregados, onde não houver diretor sindical, será eleito pelos trabalhadores, com assistência do Sindicato profissional, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o empregador, conforme assegura o art. 11 da Constituição Federal.

Parágrafo primeiro. Esse representante sindical cumprirá mandato de dois anos e terá estabilidade no emprego desde o registro da candidatura, até um ano após o final do mandato, se eleito.

Parágrafo segundo. Será franqueado o acesso do dirigente sindical dos trabalhadores nas empresas para tratar de assuntos de interesse da categoria, bem como para conscientizar os empregados quanto à importância de se filiarem ao seu sindicato.

FUNDAMENTAÇÃO: O objetivo desta cláusula é dar fiel cumprimento ao disposto no art. 11 da Constituição Federal e, assim, melhorar o relacionamento entre os trabalhadores e a empresa e resolver de forma dialogada os eventuais problemas surgidos nas relações do dia a dia no ambiente de trabalho.

Cláusula 81ª – COMISSÃO PARITÁRIA DE NEGOCIAÇÃO

As entidades de empregados e empregadores manterão comissão paritária formada por membros da diretoria de ambos os sindicatos para discutir de forma permanente os problemas relativos aos interesses das categorias econômica e profissional.

FUNDAMENTAÇÃO: É natural e normal a existência de conflitos entre capital e trabalho durante todo o ano e não somente por ocasião da data-base. Assim, é salutar a existência de mecanismos permanentes que propiciem o diálogo entre empregados e empregadores com a finalidade de não só resolverem os problemas diários, mas também para preveni-los.

Cláusula 82ª – GARANTIAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os membros da diretoria do sindicato profissional, sem prejuízo de seus salários e demais diretos decorrentes do contrato de trabalho, têm garantia de até cinco ausências mensais ao trabalho para tratarem de assuntos sindicais, com a devida comprovação posterior perante o seu empregador.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta cláusula visa assegurar o livre o efetivo exercício da função sindical e a representação dos trabalhadores nos assuntos de interesse da categoria perante os empregadores e os demais órgãos e entidades que tenham alguma relação com os interesses da respectiva categoria.

Cláusula 83ª – DIRIGENTE SINDICAL E A EMPRESA

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento, podendo, quando o assunto a ser exposto se referir à segurança, higiene e medicina do trabalho, fazer-se acompanhar de assessor técnico.

FUNDAMENTAÇÃO: O papel do dirigente sindical é bem representar os interesses da sua categoria e manter bom diálogo com as empresas da sua base territorial, devendo, para tanto, ser atendido prontamente pelos representantes patronais para resolverem os assuntos de interesse dos trabalhadores e do seu empregador.

Cláusula 84ª – DELEGADO SINDICAL

Será assegurado o reconhecimento dos Delegados Sindicais no âmbito da empresa, indicados pelo sindicato profissional, enquanto durarem os respectivos mandatos, com estabilidade nos moldes dos membros da CIPA.

FUNDAMENTAÇÃO: O objetivo desta cláusula é dar cumprimento e efetividade ao disposto nos arts. 517, § 2° e 523 da CLT e melhorar o relacionamento e diálogo com as empresas da respectiva base territorial.

Cláusula 85ª – ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA

Os empregadores abonarão a falta de seus empregados, uma vez por mês, para participarem de Assembleia Geral convocada pelo sindicato profissional, durante o período necessário à participação na aludida Assembleia.

FUNDAMENTAÇÃO: É direito e dever dos trabalhadores participarem das assembleias convocadas pelo seu sindicato para tratarem dos assuntos de interesse da respectiva categoria, não podendo, por isso, sofrer descontos nos seus salários.

Cláusula 86ª – AFASTAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA MANDATO

Será considerado como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos legais o período em que o empregado estiver afastado dos serviços para desempenho de mandato sindical.

FUNDAMENTAÇÃO: Os dirigentes sindicais exercem papel de representação da categoria, de interesse público, sendo contado o respectivo período como efetivo tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive quanto aos direitos assegurados pelo seu empregador na forma da lei e dos instrumentos coletivos de trabalho existentes.

Cláusula 87ª – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAS - RAIS

O empregador remeterá ao Sindicato Profissional cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), até o dia 20 de outubro de cada ano.

FUNDAMENTAÇÃO: A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais – é um relatório de informações socioeconômicas solicitado pelo Ministério do Trabalho aos empregadores anualmente, instituída pelo Decreto nº 76.900/1975. É, portanto, um documento público de interesse dos trabalhadores e do seu sindicato, devendo, por isso, ser entregue ao representante dos trabalhadores na forma disposta nesta cláusula.

Cláusula 88ª – QUADRO DE AVISOS

Os empregadores manterão quadro de avisos onde serão afixados editais e outros comunicados do sindicato, de interesse da categoria.

FUNDAMENTAÇÃO: É na empresa onde os trabalhadores vivem boa parte do seu tempo, não podendo ir ao seu sindicato com maior frequência, sendo, pois, de grande importância a comunicação com sua entidade sindical por meio de avisos e outros informes na divulgados nos locais de trabalho.

Cláusula 89ª – CORRESPONDÊNCIA

Os empregadores distribuirão a seus empregados toda correspondência dirigida aos mesmos pelo Sindicado profissional e não se oporão a que este efetue, nos termos da presente cláusula, a divulgação da faculdade de associação dos empregados à respectiva entidade, conforme previsto em lei.

FUNDAMENTAÇÃO: É direito dos trabalhadores receberem as correspondências e demais comunicados do seu sindicato, inclusive as informações sobre a importância da sindicalização e dos serviços assistenciais prestados pela entidade sindical.

Cláusula 90ª – LOCAL PARA REUNIÕES E ASSEMBLEIAS

Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, os empregadores disponibilizarão, no local de trabalho, ambiente adequado para a realização de reuniões e assembleias sindicais.

FUNDAMENTAÇÃO: Para bem cumprir o seu papel, o sindicato precisa manter permanente contato com os trabalhadores que representa e fazer assembleias e reuniões com os mesmos para decidirem os interesses da categoria e receberem informações, inclusive sobre o andamento de negociações com o seu empregador. Para não terem que se ausentar do trabalho, em determinadas situações é melhor tal se dê no próprio ambiente da empresa, quando isso for possível, evitando ausências ao trabalho.

Cláusula 91ª – TAXA DE SOLIDARIEDADE

Conforme decidido em Assembleia Geral da categoria profissional, devidamente convocada e com a presença de sócios e não sócios, as empresas das bases territoriais dos sindicatos profissionais descontarão dos salários de todos os trabalhadores representados por ele, a título de TAXA DE SOLIDARIEDADE, o valor de 1,5% mensal, menos no mês do desconto da Contribuição Sindical.

Parágrafo primeiro. As empresas recolherão esses valores a favor dos sindicatos profissionais até o dia 10 (dez) de cada mês.

Parágrafo segundo. Pelo atraso no recolhimento dos valores acima as empresas arcarão com multa de 2% (dois por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo terceiro. No prazo de 30 (trinta) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, uma cópia de Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal (RE) de todos os que tenham sofrido o desconto mencionando-se as funções exercidas, o provento e valor da contribuição, podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

FUNDAMENTAÇÃO: Os valores arrecadados com a TAXA DE SOLIDARIEDADE acima descrita destinam-se a custear os gastos com assessorias econômicas, políticas, de comunicação e jurídicas nas Negociações Coletivas e nos Dissídios Coletivos de Trabalho da categoria, além de outras despesas para manter a luta em defesa dos trabalhadores, uma vez que os 60% da Contribuição Sindical equivale a 0,1658% por mês do salário mensal do trabalhador, que não são suficientes sequer para manter a sede e sub-sedes do sindicato, arcar com a folha de pagamento dos funcionários e com a estrutura geral do sindicato e subsidiar as campanhas salariais da data-base e no dia a dia.

Pelo sistema constitucional trabalhista brasileiro a negociação coletiva sindical favorece não somente os sócios, mas todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem sócios ou não do respectivo sindicato profissional. Assim, é proporcional, equânime, justo e manifestamente legal a aprovação em assembleia e a cobrança da TAXA DE SOLIDARIEDADE (arts. 513, "e" e 611 da CLT) de todos os trabalhadores, para manter a dinâmica da negociação coletiva trabalhista como estabelecida no presente instrumento coletivo de trabalho, como afirma Maurício Godinho Delgado ("Direito coletivo do trabalho", 6ª Ed., p. 114, LTR, São Paulo, maio/2015).

Nesta linha são as recentes decisões judiciais nos processos TRT15ªR n. 0005860-18.2015.5.15.0000 - DC/SDC; TRT/2ªR n. 0000241-66.2013.5.02.0024; TRT/1ªR n. 0000977-27.2012.5.01.0225; TRT9ªR n. 12894-2012-011-09-00-7; e Súm. n. 86 do TRT4ªR ("A contribuição social prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo).

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 92ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados e seu Sindicato poderão ajuizar Ação de Cumprimento na forma e para os fins do Artigo 872, § único da CLT, bem como no que diz respeito ao § 3° do art. 2° da Lei 6.708/79 e na forma do inc. III do art. 8° da Constituição Federal.

FUNDAMENTAÇÃO: O conteúdo da presente cláusula decorre do quanto disposto no inc. III do art. 8° da Constituição Federal, que assegura a legitimidade dos Sindicatos para defenderem em juízo e extrajudicialmente os interesses coletivos e individuais da categoria que representam.

Cláusula 93ª – JUÍZO COMPETENTE

Fica estabelecido o foro da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas sobre a aplicação das normas inscritas neste instrumento coletivo de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO: Além da competência prevista no art. 114 da Constituição Federal e na CLT, concordam as partes convenentes que quaisquer divergências decorrentes da presente norma coletiva serão submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho, caso não resolvidas diretamente entre as partes.

Cláusula 94ª – PRORROGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado ao disposto pelo artigo 615 da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO: A prorrogação e/ou revisão do presente instrumento coletivo de trabalho poderá ocorrer a qualquer tempo, mediante livre negociação coletiva entre as partes, sempre que se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que as condições pactuadas se hajam tornado injustas ou inaplicáveis no âmbito das relações entre empregados e empregadores.

Cláusula 95ª – DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

No caso de descumprimento de quaisquer obrigações previstas no presente instrumento coletivo de trabalho, a parte infratora pagará ao prejudicado multa de 10% (dez por cento) do menor salário da categoria, por cada infração, exceto no que tange às clausulas que contenham multa específica, revertendo o seu valor em benefício da parte prejudicada.

FUNDAMENTAÇÃO: Decorrendo o presente instrumento coletivo de trabalho da livre manifestação das partes convenentes, natural e normal é que as suas cláusulas sejam cumpridas espontaneamente, mas se isso não acontecer, a parte prejudicada deve ser compensada pela inadimplência, com o valor da multa ora fixada, além do cumprimento do conteúdo do direito inadimplido.

Cláusula 96ª – DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DE GÊNERO

A infringência de quaisquer cláusulas e garantias de gênero acarretará ao empregador multa diária de R$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador atingido pela infração, em benefício do prejudicado, além das penalidades legais aplicáveis à espécie.

FUNDAMENTAÇÃO: O descumprimento de cláusulas e garantias de gênero acarretará consequências e desrespeito aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana, devendo ser punido as infringir.

Cláusula 97ª – MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

Ficam mantidas as demais cláusulas do instrumento coletivo com vigência até 30/04/2017, desde que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

FUNDAMENTAÇÃO: Esta garantia decorre do quanto disposto na parte final do § 2º do art. 114 da Constituição Federal, no art. 620 da CLT e na Súmula n. 277 do C. TST.

São Paulo/SP, 13 de abril de 2017.

SEBASTIÃO APARECIDO MATIAS

Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Presidente Prudente e Região
CPF: 727.019.008-91
CNPJ: 51.395.630/0001-43

MARIA HERMANN

Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Rio Claro e Região
CPF: 031.694.2385-35
CNPJ: 45.289.857/0001-01

CARLOS JOSÉ GONÇALVES

Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São José dos Campos e Região
CPF: 928.974.448-00
CNPJ: 72.308372/0001-90

MILTON CARLOS SANCHES

Presidente do Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Sorocaba e Região
CPF: 752.752.878-87
CNPJ: 71.558.530/0001-06

LUIZ CARLOS VERGARA PEREIRA

Diretor da Federação dos Trabalhadores da Saúde do Estado de São Paulo
CPF: 038.109.908-33
CNPJ: 44.002.293/0001-11