

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000582/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/04/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017471/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.005377/2011-71
DATA DO PROTOCOLO: 26/04/2011

SINDICATO DOS AGENTES COMUNITARIOS DE SAUDE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 07.292.929/0001-80, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). MARINES DA SILVA RODRIGUES DE OLIVEIRA e por seu Presidente, Sr(a). JOSIANE RODRIGUES DE OLIVEIRA;

E

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS, CNPJ n. 93.013.670/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLYTON BAPTISTA RUPERTI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2012 e a data-base da categoria em 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Agentes Comunitários de Saúde.**, com abrangência territorial em **RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS - COMPROVANTES - PRAZOS - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes **PISOS SALARIAIS**, devidos a partir de 01 de abril de 2011, pelo que, a partir desta data os empregados representados pelo SINDACS/RS, não poderão receber salário inferior ao ora estabelecido para 200 h (duzentas horas) mensais ou 40 h (quarenta horas) semanais, Os Agentes Comunitários de Saúde que atuam nos municípios do estado do RS, passarão a receber o piso salarial mensal de **R\$ 732,14 (SETECENTOS E TRINTA E DOIS REAIS E QUATORZE CENTAVOS).**

COMPROVANTE SALARIAL

O empregador fica obrigado a entregar para o empregado, no ato do

pagamento de seu salário, envelope ou comprovante de pagamento salarial, contendo as parcelas salariais pagas, bem como os respectivos descontos e o valor a ser depositado no FGTS.

PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL E INADIMPLEMENTO

O salário ajustado para pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Ocorrendo atraso na data deste pagamento, o empregador pagará multa em valor equivalente a 1% (um por cento) do respectivo salário por dia de atraso, em favor do(s) empregado(s) prejudicados.

O mesmo critério supra será aplicado na hipótese de inadimplemento no pagamento do 13º-salário e das férias.

DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS

Fica o empregador autorizado a descontar de seus empregados, em folha de pagamento e/ou na rescisão do contrato de trabalho, os valores relativos a empréstimos □ em especial aqueles contraídos com base na Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003 - ou adiantamentos especiais concedidos, assistência médica através de empresas especializadas, mensalidades sociais dos associados do SINDACS/RS e telefonemas particulares, desde que tais descontos sejam intermediados pelo SINDACS/RS e autorizados por escrito pelo empregado e não excedam a 70% (setenta por cento) do salário básico. A qualquer tempo o empregado poderá, por escrito, tornar sem efeito esta autorização, ressalvados os débitos já contraídos inclusive na forma da Medida Provisória nº 130 de 17-09-2003 e Decreto nº 4.840 de 17-09-2003.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUARTA - REFEIÇÃO - CRECHE - UNIFORME - MEDICAMENTOS

Se exigido uniforme de trabalho, este será fornecido e pago pela EMPREGADOR. A higiene e conservação é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho no estado em que estiver, sem qualquer ônus para o empregado.

CRECHE PARA OS FILHOS DOS EMPREGADOS

O empregador, onde trabalharem 20 (vinte) ou mais mulheres, adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) meses de idade da criança. Esta indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e freqüência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convênio com creche

próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

REFEIÇÕES □ □ **VALES-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** □

O empregador que contar com mais de 20 (vinte) empregados no mesmo local de trabalho, deverá possuir local apropriado para as refeições de seus empregados, sempre que o intervalo para as refeições for inferior a 2h (duas horas).

O empregador poderá fornecer aos seus empregados vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, quando não houver refeitório com fornecimento de refeições também subvencionadas, para auxiliar nos gastos de alimentação de seus empregados até o valor de R\$ 7,00 por 22 dias trabalhados.

Fica expressamente ajustado que a opção do empregador fornecer vale-refeição ou vale-alimentação subvencionado, desde que, inscrito no □ Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) □, o é como forma de incentivo do empregador para que propicie melhores condições de alimentação e saúde a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor da refeição, subsidiada pelo empregador, não será considerada salário para nenhum efeito, pelo que não poderá ser integralizado no salário.

FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS

O empregador fornecerá, gratuitamente, todos os medicamentos necessários e destinados ao tratamento do empregado, vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mediante prescrição.

MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES ANTERIORES

Todas as condições de trabalho estabelecidas em atos normativos anteriores, até então acordadas através de Convenção Coletiva de Trabalho entre os SINDACS/RS e o SECRASO/RS, que beneficiavam os Agentes Comunitários de Saúde e que aqui não tenham sido reproduzidas, são ratificadas e mantidas, sendo vedado ao empregador extinguir ou reduzir vantagens que vem sendo concedidas aos seus empregados.

Contrato de Trabalho □ **Admissão, Demissão, Modalidades**

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUINTA - CARTA AVISO - PAGAMENTO DA RESCISÃO - MULTA

CARTA AVISO DA RESCISÃO CONTRATUAL □ **AVISO PRÉVIO**

Sempre que a rescisão do contrato de trabalho for de iniciativa do

empregador, este fica obrigado a entregar para o empregado, mediante recibo, aviso prévio comunicando:

1 - a rescisão do contrato de trabalho se, por justa causa, o (s) motivo (s), sob pena desta, em qualquer hipótese, converter-se em despedida imotivada;

2 - dispensa do cumprimento do aviso prévio;

3 - cumprimento do aviso prévio e horário do seu cumprimento;

4 - local, data e horário do pagamento das parcelas rescisórias;

5 - entrega da CTPS para atualização, contra recibo. No caso do empregado recusar-se a dar recibo ao empregador na segunda via do aviso prévio ou não comparecer na entidade, o fato será atestado por 2 (duas) testemunhas ou, não comparecer no sindicato profissional para assinar a rescisão contratual, o fato deverá ser atestado pelo sindicato profissional para elidir qualquer pena.

PAGAMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos salários e demais verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho será efetuado:

até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato no caso do aviso prévio trabalhado; e

até o 10º (décimo) dia, contado do dia seguinte a data do aviso prévio indenizado

No caso do empregador não pagar as verbas rescisórias nos prazos acima estabelecidos, pagará multa equivalente a 1 (um) salário mensal do empregado até o 30º (trigésimo) dia do vencimento da obrigação;

Após o 31º (trigésimo primeiro) dia esta multa será acrescida em valor equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, multiplicada pelos dias vencidos, até a data do efetivo pagamento destas obrigações.

O empregador não responderá pela multa estabelecida no caso do pagamento não se realizar por culpa do próprio empregado, bem como erro de cálculo da rescisão não caracteriza inadimplência.

Sem prejuízo do estabelecido nas sub-cláusulas anteriores, a presente multa será compensada com aquela estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

No ato do pagamento das verbas rescisórias, o empregador deverá entregar, para ter direito a assistência sindical, os seguintes documentos:

Apresentação da carta-aviso (aviso prévio);

Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho padronizado oficialmente, em 5 (cinco) vias;

Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizado;

Guias de Recolhimentos (GR) do FGTS com os respectivos depósitos nos últimos 3 (três) meses, bem como a comprovação do depósito de 50% (cinquenta por cento) devida pela rescisão;

Relação de Empregados (RE) e o extrato do FGTS atualizado;

CTPS do empregado devidamente atualizada;

Seguro-desemprego - CD;

Exame médico demissional na forma do inciso 7.1, da NR-7 - Exame Médico, com a redação dada pela Portaria n.º SSMT 12, de 06.06.83 (Portaria n.º 3214 de 08.06.78) e Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP do empregado exposto e/ou sujeito a agentes nocivos, químicos, físicos,

biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, para fins de concessão de aposentadoria especial, segundo determinação da Instrução Normativa INSS/DC nº 78, de 16/07/2002 (DOU de 18/07/02), art. 188, inciso VI; e

Apresentação do comprovante de pagamento da Contribuição Sindical e da Contribuição Assistencial do empregado para o SINDACS/RS .

COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E SALÁRIOS - INSS

No ato do pagamento das verbas rescisórias o EMPREGADOR deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 24h (vinte e quatro horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

MULTA

Caso a EMPREGADOR descumpra obrigação de fazer prevista em Lei, bem como aquelas constantes do presente ato normativo, pagará para o empregado prejudicado multa equivalente a 2% (dois por cento) do seu salário básico.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Geral

CLÁUSULA SEXTA - ESTABILIDADE - GESTANTE - APOSENTADORIA

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante tem assegurada a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto.

Exame de gravidez

O EMPREGADOR fica autorizado, no ato da demissão, mediante autorização expressa da empregada demitida, a realização de exame de gravidez junto com o exame demissional,

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que contar mais de 1 (um) ano no emprego e que comunicar ao EMPREGADOR, por escrito, que falta 1 (um) ano para implementar a sua aposentadoria por tempo de serviço, por idade ou especial, não poderá ser demitido, salvo se cometer falta grave, a qual será suscetível de apreciação judicial. Perderá este direito o empregado que comunicar sua intenção e não concretizá-la no prazo estipulado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO E FORMAÇÃO

FALTAS JUSTIFICADAS (não descontáveis)

São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, e devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas).

MOTIVO Nº de dias

Falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos = 2 dias corridos

Casamento = 3 dias corridos

Nascimento de filho para o pai = 5 dias corridos

**Levar filho menor e/ou portador de PPDs,
ao médico = 1 dia / mensal**

Doação de sangue (uma vez ao ano) = 1 dia

Alistamento militar e eleitoral = 1 dia

Vestibular e exames escolares = dias de prova

Falecimento de familiares (avós e sogros) = 1 dia

Doença = atestado médico

Acidente do Trabalho (Guia CAT) = atestado médico

Comparecimento em Juízo (em geral) = comprovação

CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

Os empregados poderão realizar cursos de aperfeiçoamento e formação, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que executam no emprego, desde que dispensado para tanto pelo EMPREGADOR. O fato de o empregador dispensar o empregado durante turno laboral e o curso se estender além deste, não importará em qualquer obrigação para o empregador.

O EMPREGADOR fica obrigada a dispensar o agente comunitário acadêmico, por um turno semanal, afim de concluir estágio probatório e/ou trabalho de conclusão.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS - DISTRIBUIÇÃO - CONTROLE

JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS

O EMPREGADOR fica autorizado a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

O sistema de jornada acima estabelecido (**Banco de Horas**), deverá estar

disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

As horas do "Banco de Horas" não poderão ser descontadas ou compensadas com as férias dos empregados e as ausências legais estabelecidas no art. 473 da CLT.

As horas extras não remuneradas serão compensadas com o dobro de horas, ficando disponíveis em BANCO DE HORAS, não podendo exceder 40 horas mensais. Para cada hora extra trabalhada serão creditadas ao banco de horas a hora trabalhada mais o dobro desta. Podendo ser usada em conformidade com o interesse do agente comunitário de saúde, desde que previamente acordado com o seu coordenador/supervisor.

Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do EMPREGADOR e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes às 8h (oito horas) diárias não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento) devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas não serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS - SALÁRIO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, à exceção dos empregados cuja jornada contratada coincida com os dias acima referidos.

FÉRIAS PROPORCIONAIS ANTERIORMENTE AO PRIMEIRO ANO DE TRABALHO

O empregado que não tenha completado 1 (um) ano de trabalho na entidade empregadora, receberá, quando de sua demissão sem justa causa ou quando pedir demissão, o pagamento de férias proporcionais.

SALÁRIO ANTERIOR AS FÉRIAS

O empregado que gozar férias, mesmo que em período igual ou superior a 20 (vinte) dias, receberá, juntamente com o pagamento dos respectivos

períodos, o salário das férias e o salário dos dias anteriormente trabalhados. Fica acordado que o período aquisitivo de férias poderá ser fracionado conforme conveniência do empregado, não podendo ser diferente de 20dd +10dd, 15dd+15dd ou 30dias.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÕES - DELEGADOS SINDICAIS - DIRETORES

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL □ SECRASO-RS

O EMPREGADOR fica obrigado a recolher para o SECRASO-RS, às suas expensas, a quantia correspondente a 4% (quatro por cento) do total bruto da folha de pagamento dos seus empregados, já reajustada pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho. A quantia resultante desta obrigação deverá ser recolhida ao SECRASO-RS em 1 (uma) única parcela, até o dia 11 de junho de 2011.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- SINDACS/RS

A FAURGS descontará dos seus empregados beneficiados por este ato normativo e pertencentes à categoria profissional, ora representados pelo SINDACS/RS, à título de Contribuição Assistencial, com fundamento na Constituição Federal, art. 8º, incisos III e IV, e na CLT, art. 513, alínea "e", segundo decisões tomadas em Assembléia Geral Extraordinárias realizadas, quando restou decidido e aprovado o presente ato normativo :

Para os SINDAC/RS quantia equivalente a 3/30 (um trinta avos) da remuneração já reajustada pelo presente ato normativo, na folha de pagamento em duas parcelas anuais de 1,5/30 no mês de junho e 1,5/30 no mês de novembro nos anos que vigorar o presente acordo.

É assegurado aos empregados não associados ao SINDACS/RS o direito de se opor ao desconto salarial previsto na cláusula anterior, o que poderão fazer no prazo de 10 (dez) dias contados a partir da data da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CLT, art. 614, § 1.º), através de carta escrita de próprio punho que deverá ser protocolado na sede do SINDACS/RS e, após a entrega de cópia protocolado no SINDACS/RS, entregar esta cópia para que o empregador não proceda o desconto salarial.

RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais devidas aos Sindicatos Convenientes serão efetuados em guias próprias fornecidas pelos respectivos sindicatos.

CLÁUSULA PENAL

Caso o EMPREGADOR deixar de proceder os recolhimentos das contribuições assistenciais devidas ao SINDACS/RS e ao SECRASO-RS nos prazos fixados, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa em quantia equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor total devido em favor do sindicato prejudicado.

DIRETORES DO SINDACS/RS

Serão dispensados da assinatura ou registro de freqüência ao trabalho os diretores do SINDACS/RS quando se afastarem para atender obrigações inerentes ao exercício do mandato sindical, sem prejuízo do salário ou do tempo de serviço, mediante comprovação posterior no prazo de 48h (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho.

DELEGADO SINDICAL

Os associados do SINDACS/RS em entidade empregadora que contar com 30 (trinta) ou mais empregados, elegerão dentre si, em processo realizado pelo SINDACS/RS, 1 (um) delegado sindical por Empregador, o qual terá mandato de 1 (um) ano a contar da sua eleição e posse, e estabilidade provisória no emprego por mais 1 (um) ano após o término do mandato, desde que comunicado por escrito pelo SINDACS/RS à entidade empregadora, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a eleição e posse.

PRAZO PARA ENTREGA DA RAIS AOS SINDICATOS

O EMPREGADOR deverá fornecer ao SINDACS/RS e ao SECRASO-RS, cópia da "RAIS - Relação Anual de Informações Sociais", até 30 (trinta) dias após o prazo legal de entrega deste documento, para fins de controle e estudo das categorias que os respectivos sindicatos representam. O inadimplemento desta obrigação acarretará multa no valor equivalente a 2% (dois por cento) do total da folha de pagamento dos salários pagos no mês de fevereiro anterior a vigência desta Convenção Coletiva, para os respectivos Sindicatos.

Disposições Gerais

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RENOVAÇÃO - REVISÃO - DIREITOS

PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Durante os últimos 90 (noventa) dias de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional se obriga a formular proposta com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção.

As negociações previstas no item anterior deverão ultimar-se até a data de 15.03.2011, inclusive na fase administrativa perante a Delegacia Regional do Trabalho.

Se até a data acima indicada as negociações não estiverem concluídas com a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato Profissional ficará, automaticamente autorizado a instaurar o competente processo de Dissídio ou Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

DIREITOS E DEVERES

Além das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os demais direitos e deveres individuais e ou coletivos das partes Convenientes e representadas, são aqueles regidos pela Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e legislação complementar.

MARINES DA SILVA RODRIGUES DE OLIVEIRA

Secretário Geral

SINDICATO DOS AGENTES COMUNITARIOS DE SAUDE DO ESTADO DO
RIO GRANDE DO SUL

JOSIANE RODRIGUES DE OLIVEIRA

Presidente

SINDICATO DOS AGENTES COMUNITARIOS DE SAUDE DO ESTADO DO
RIO GRANDE DO SUL

CLYTON BAPTISTA RUPERTI

Presidente

SIND ENTID CULT RECR ASSOC ORIENT E FORM PROF EST RS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .