

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si fazem de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA-DF** – doravante denominado **SINDSAÚDE**, CNPJ sob o nº. 00.579.664/0001-57, representativo de categoria profissional, e de outro, **UNIMED BRASÍLIA – COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO**, doravante denominado “Cooperativa, inscrito no CNPJ sob o nº. 00.510.909/0001-90.

01ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

02ª – ABRANGÊNCIA

No presente Acordo Coletivo de Trabalho de Trabalho é destinado aos **Empregados da Unimed Brasília**, com abrangência territorial do Distrito Federal.

03ª – REAJUSTE SALARIAL

De acordo a deliberação da Assembléia Geral com os funcionários da Unimed/Brasília realizada em 24/11/2011, no auditório do Hospital Planalto, a categoria aprovou as alterações das cláusulas sociais a seguir: Cláusula sétima – Auxílio Creche; Cláusula oitava – Licença Amamentação; Cláusula vigésima – Plano de Saúde; Cláusula vigésima primeira – Alimentação; Cláusula

Recebemos

Em, 16/12/2011

16:35

1

Vigésima terceira – Uniformes e a Cláusula quinquagésima nona – Auxílio Educação/Cultura

Parágrafo Único: As alterações de cláusulas sociais a que se refere o **caput** deste artigo, acordado entre Empregados/Unimed/Brasília/SindSaúde.

04ª – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço será de 1% (um por cento) sobre o salário básico do cargo do empregado por ano de serviço, sem limite quanto ao número de anuênio.

05ª – HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

06ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado substituto, em qualquer substituição igual ou superior a 10 (dez) dias, receberá as diferenças entre as vantagens pecuniárias de seu cargo e as do cargo do substituído, no período da substituição.

07ª – AUXÍLIO CRECHE

A Cooperativa concederá aos seus empregados, auxílio creche mensal correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, após o término do gozo de licença a que se refere o art. 392, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, até que seu filho complete 06 (seis) meses de idade.

08ª – LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Às empregadas mães será concedido horário especial de trabalho compreendido como Licença Amamentação, equivalente a dois períodos de 30 (trinta) minutos cada no início ou final do expediente, facultando as partes a possibilidade da licença ser usufruída de uma só vez diariamente, acarretando



na entrada ao trabalho ser postergada em 1 (uma) hora ou a saída antecipada em 1 (uma) hora, até que seu filho complete 06 (seis) meses de idade.

09ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DOS APOSENTADOS

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado, durante o período que faltar para aposentar-se, que comprovadamente estiver no máximo a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e que esteja trabalhando há pelo menos 05 (cinco) anos consecutivos para a Cooperativa, ressalvada a demissão por justa causa, a renúncia à vantagem e a transação, devendo estes dois últimos atos ser homologados pelo SindSaúde.

Parágrafo único – O funcionário que estiver na condição do caput, deverá comprovar mediante declaração do INSS o real tempo de serviço e tempo estimado para aposentadoria, onde o referido funcionário terá seu dia de trabalho abandonado, caso for exigência da Cooperativa.

10ª – ESTABILIDADE DE RETORNO DE FÉRIAS

Fica assegurada aos empregados da Cooperativa, estabilidade provisória durante o período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, ressalvada a demissão por justa causa, a renúncia a essa vantagem e a transação, devendo esses dois últimos atos ser homologados pelo SindSaúde.

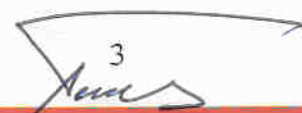
11ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO ACIDENTADO DE TRABALHO

Ao empregado (a) vítima de acidente de trabalho, fica garantida estabilidade provisória nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

12ª – LICENÇA ADOÇÃO

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade conforme lei nº 10421 de 15 de abril de 2002, nos termos do art. 392 da CLT.

a) No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.



b) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

c) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

d) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

13ª – LICENÇA PATERNIDADE

A cooperativa concederá ao empregado, sem prejuízo salarial e/ou funcional, licença de 07 (sete) dias consecutivos, por ocasião de nascimento de filho onde deverá ser apresentado documento comprobatório.

14ª – DA LICENÇA CASAMENTO

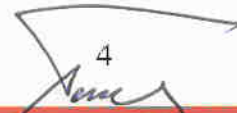
Em virtude de casamento, os empregados da Cooperativa poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 05 (cinco) dias consecutivos.

15ª – LICENÇA FALECIMENTO

Em caso de falecimento do conjugue, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço por 04 (quatro) dias consecutivos, sem prejuízo do salário e período este que poderá ser prorrogado, mediante comunicação prévia e expressa, por mais 03 (três) dias consecutivos, sendo certo que nesse período de prorrogação o empregado não fará jus à correlata remuneração.

16ª – LICENÇA ACOMPANHANTE

O empregado que, por recomendação escrita do médico assistente, desde que cooperado, do quadro da Fundação Hospitalar do Distrito Federal (FHDF) ou do quadro da assistência médica pública, necessitar acompanhar cônjuge, companheiro ou companheira, filhos e/ou pais, gozará de licença



remunerada, até o máximo de 20 (vinte) dias durante a vigência do presente Acordo Coletivo.

§1º – A licença só era concedida se, a critério do médico assistente, o acompanhante for indispensável durante o horário normal de trabalho e este for incompatível com o horário no qual deverá ser prestado o acompanhamento.

§2º – O empregado poderá gozar mais de uma licença na vigência do acordo, desde que a soma dos dias de todas elas não ultrapasse o máximo de 20 (vinte) dias previsto nesta cláusula.

§3º - A licença, mesmo na hipótese de indispensabilidade e incompatibilidade de horário previsto no parágrafo primeiro, só será prorrogada além dos 20 (vinte) dias previstos no Caput da presente cláusula, a critério exclusivo da Cooperativa e, sem remuneração.

17ª – ABONOS DE FALTA DE ESTUDANTES

O empregado estudante será dispensado da prestação de serviço no horário de exames vestibulares e de provas de concursos públicos, desde que comprovada à designação do dia e hora com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e, no mesmo prazo, a participação no exame ou na prova, limitados a 1/3 dos empregados por setor.

Parágrafo Único – Sem prejuízo no disposto nesta cláusula, os empregados do período noturno poderão ser dispensados da prestação de serviços nas vésperas de exames vestibulares e de provas de concursos públicos, mediante compensação através de troca na escala de plantões, e desde que comprovadas à designação do dia e hora com antecedência de 96 (noventa e seis) horas e a comunicação à Cooperativa, no prazo de 72 (setenta e duas) horas a contar da realização do exame ou da prova, limitados a 1/3 dos empregados do setor.



18ª – CONSULTAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS

Será abonada, pelo período respectivo, a ausência do empregado para consulta médica ou odontológica, desde que o respectivo atestado seja apresentado à Cooperativa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da data de consulta.

19ª – HOMOLOGAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

A cooperativa homologará através do seu Setor de Medicina do Trabalho ou empresa designada para este fim, os atestados médicos e odontológicos da FHDF e INSS ou da própria empresa, de até 15 (quinze) dias de afastamento, bem como, estabelecer as normas e políticas em INTRANET, além de fixar nos quadros de avisos respectivos setores da Cooperativa.

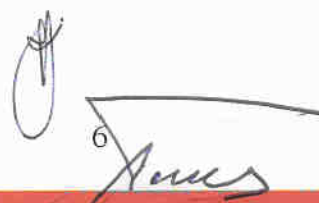
20ª – PLANO DE SAÚDE

A cooperativa manterá o Plano Hospitalar (Único) com o atual valor de prêmio e cobertura. A partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão incluídos novos benefícios de assistência médica/hospitalar não vinculados ao plano de saúde hospitalar.

§ 01 – A Cooperativa isentará o empregado dos pagamentos de atendimentos realizados em regime de pronto socorro (urgência e emergência).

§ 02 - O empregado e seus dependentes (cônjuge e filhos) terão direito de (01) uma consulta ano por especialidade, bem como, os exames complementares correspondente ao atendimento.

§ 03 – Serão liberados exames e procedimentos solicitados por médicos cooperados e/ou credenciados a Unimed Brasília, a serem realizados pelos mesmos ou em prestadores da Rede Credenciada.



§ 04 – O empregado e seus dependentes ao julgarem necessário repetir consultas médicas com uma determinada especialidade, deverão solicitar o encaminhamento de um médico a ser indicado pela cooperativa.

§ 05 – Para os dependentes menores de 01 (um) de vida serão liberadas até 12 (doze) consultas ambulatoriais ano, acima dessa idade será permitido apenas (1) uma consulta, conforme § 01 desta cláusula.

§06 – A partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, o empregado que aderir o plano de saúde, diante ao Departamento de Recursos Humanos da Cooperativa deverá obedecer às seguintes carências, conforme tabela abaixo:

Serviços	Tempo para liberação
Consultas	30 (trinta) dias
Exames Simples	30 (trinta) dias
Exames Especiais	90 (noventa) dias
Procedimentos Ambulatoriais	120 (cento e vinte) dias
Cirurgias eletivas na rede credenciadas	180 (cento e oitenta) dias
Cirurgias eletivas consideradas DLP	720 (setecentos e vinte) dias

§7º – O empregado que aderir ao plano de saúde em alusão poderá continuar a fruir os respectivos benefícios quando vier a ser demitido sem justa causa, desde que observadas e cumpridas as condições estabelecidas nos artigos 30 e 31 da Lei n.º 9.656/98 e n.º. 20 e 21, que serão ressaltadas pelo SindSaúde ao empregado no momento da homologação das verbas rescisórias.

21ª – ALIMENTAÇÃO

A cooperativa cumprirá a legislação que regulamenta o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT (Lei nº. 6.321 de 14.04.76, o decreto nº. 05 de 14.01.91 e, a portaria interministerial MTPS/MEFP/MS nº 01 de 29.01.92).

§1º – Os tíquetes passam a partir de 01.09.2011, a corresponder ao valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais) e serão distribuídos de acordo com o número de dias do mês, ressalvado os plantonistas que percebem alimentação fornecida pela Cooperativa nos 15 dias de trabalho efetivo e mais 15 tíquetes pelos dias de descanso, bem como, demais plantonistas que atuam em menos plantões mensais (devido carga horária mensal legal), tais como, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e laboratórios, que receberão alimentação própria condizente com os plantões efetivamente trabalhados e tíquetes para os dias de descanso, de forma a abranger os 30 dias do mês.

§2º – A Cooperativa e SindSaúde em conjunto, ficarão responsáveis pela fiscalização da qualidade das refeições fornecidas aos plantonistas que trata o § 01.

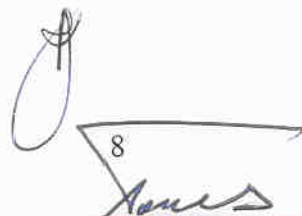
§3º – A partir de 01 de abril de 2010 não serão mais descontados índices percentuais relativos aos vales-alimentação, permanecendo as normas legais instituídas para o PAT, do qual a Unimed Brasília participa.

§4º - Em razão da manutenção da implantação do PAT, a não participação financeira do empregado mantém a natureza indenizatória dos valores correspondentes aos vales-alimentação concedidos pelo empregador.

22ª – VALES TRANSPORTES

A cooperativa fornecerá 02 (dois) vales-transportes aos empregados, limitando o desconto legal a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Único – A COOPERATIVA fornecerá 02 (dois) vales transporte e em casos excepcionais devidamente comprovados fornecerá 03 (três) ou 04 (quatro) por dia efetivamente trabalhado, tendo como base de apuração a competência que antecede a distribuição.



8

23ª – UNIFORME

A cooperativa fornecerá gratuitamente uniformes aos empregados, que atuam nas recepções e portaria, no intervalo de 01 (um ano) quando os exigir na prestação de serviços.

§1º – Cessando a relação de emprego, o empregado obriga-se, até o momento da homologação da cessação, à devolução das unidades que estiverem em seu poder.

§2º – É de responsabilidade de cada empregado à manutenção dos uniformes em perfeitas condições de higiene e uso.

24ª – LOCAL PARA REFEIÇÕES E DESCANSO

A Cooperativa manterá local adequado para refeições e descanso dos empregados dos serviços noturnos e de emergência.

25ª – CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

A Cooperativa manterá caixa de primeiro socorros nos locais de trabalho.

26ª – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A Cooperativa fica obrigada a promover a anotação na CTPS, da função exercida pelo empregado.

Parágrafo Único – A cooperativa adotará a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), ajustando-a ao plano de carreira da empresa, quando exigido.

27ª – CANCELAMENTO DE PENAS DISCIPLINARES

A cooperativa cancelará dos assentamentos pessoais dos empregados as penas disciplinares impostas há mais de 03 (três) anos, desde que no período não tenham sofrido outras punições, bem como as penas que completarem igual período na vigência deste acordo.



9

28ª – TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS NAS GREVES DOS ROVIÁRIOS

No período legal durante o qual houver greve dos rodoviários, os empregados da cooperativa e suas respectivas chefias imediatas ajustarão a melhor forma de locomoção (residência-serviço-residência), enquanto perdurar essa situação.

29ª – AGÊNCIA DE COLOCAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE DO SINDSAÚDE

A cooperativa dará preferência, na contratação de novos empregados (ressalvado o Termo de Ajuste de Conduta –TAC quanto aos portadores de deficiência), aos profissionais cadastrados na Agência do Sindsaúde que, cujo cadastro, devidamente atualizado por parte do sindicato, também constará os deficientes físicos.

30ª – CONCESSÃO DE FÉRIAS

A cooperativa, respeitada a opção do empregado pelo gozo em período único, concederá férias anuais de 30 (trinta) dias, divididas em duas etapas de 20 (vinte) e 10 (dez) ou de 15 (quinze) dias cada uma.

§1º – Ambas as etapas deverão ser concedidas e gozadas no mesmo período concessivo.

§2º – Quando o empregado optar pelo abono pecuniário, não será concedido o gozo em duas etapas.

31ª – PRÊMIO ASSIDUIDADE

A Unimed Brasília concederá cinco dias, a título de licença remunerada, ao empregado que, no curso do período concessivo, tiver direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias, não tiver sofrido quaisquer punições administrativas no período aquisitivo de férias integrais nem tiver solicitado o abono pecuniário previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º - esse prêmio assiduidade não tem natureza salarial e deverá ser gozado pelo empregado no mesmo período do período concessivo de férias, equivale dizer, não será cumulativo para anos subseqüentes.

§2º - o empregado deverá solicitar, por escrito e com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, a concessão desse prêmio assiduidade a fim de a Unimed Brasília poder ajustar as escalas de serviço.

§3º - esse prêmio assiduidade poderá ser gozado juntamente com o período de férias, desde que haja disponibilidade a tanto e, conseqüentemente, desde que assim solicitado em tempo hábil e haja a anuência da Unimed Brasília.

32ª – JORNADA DE TRABALHO (12 X 36 HORAS)

Fica estabelecida, nos termos do art. 7º da atual Constituição Federal a jornada de 12 (doze) horas de trabalho da Assembléia Geral do SindSaúde, de 28.07.1992.

§1º – A jornada de 12 horas, cumprida em determinado dia, engloba 06 horas do dia trabalhado e às 06 horas de compensação do dia subsequente, que não será trabalhado.

§2º – As horas excedentes de 06, nos termos do parágrafo anterior, não serão horas extras, não havendo distinção entre os turnos diurnos e noturnos.

§3º – As horas excedentes de 12 serão horas extras e terão a remuneração fixada na cláusula 4ª do presente acordo.

§4º – A distinção entre os turnos diurnos e noturnos não implica supressão do adicional noturno, que será pago com acréscimo fixado no art. 73 da CLT.

§5º – Considera-se já remunerado o trabalho realizado em domingos na execução da escala do regime de 12x36, observando-se para os feriados trabalhados o disposto nos parágrafos sétimo e oitavo desta cláusula.

§6º – O empregado que cumprir a escala desta cláusula fará jus a intervalo de 01 (uma) hora para repouso ou alimentação, dispensada a assinalação desse intervalo nos cartões de ponto, na forma da Portaria nº 3.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho.



§7º – O trabalho prestado em domingos feriados será remunerado em dobro, excetuada a hipótese de concessão de folga compensatória na semana subsequente.

§8º – O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos empregados do regime de 12x36 horas, no que diz respeito ao trabalho em domingos.

§9º – A diferença da hora noturna não gera direito à hora extra.

33ª REDUÇÃO DAS JORNADAS LABORAIS DO SETOR ADMINISTRATIVO

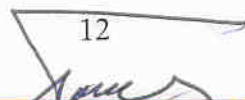
A partir de 01 de julho de 2010, as jornadas semanais dos empregados que trabalham nos setores e áreas administrativas da Unimed Brasília-Cooperativa de Trabalho Médico passam de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais, iniciando-se às 08 horas e findando às 17 horas, de segundas às sextas-feiras, com uma hora de intervalo para descanso e refeição, **SEM REDUÇÃO SALARIAL**.

34ª CARGA HORÁRIA DE 42 HORAS SEMANAIS DOS AUX./TEC. DE ENFERMAGEM DE TURNO DIURNO

A cooperativa disponibilizará um termo de opção aos auxiliares e técnicos de enfermagem do período diurno para passarem a atuar a partir de 01.01.2007 em turnos de 06 (seis) horas e 15 (quinze) minutos para descanso de segunda a sexta-feira, acrescida de 01 (um) plantão de 12 horas aos finais de semana conforme escala, complementando a jornada semanal. Até 28.02.2007 permanecerá disponível o termo de opção, para aqueles que optarem em iniciar a nova estrutura de turnos a partir de 01.03.2007, sendo que a partir desta data, a estruturação diurna de jornada de 12 x 36 para turnos de 06h15 com intervalo de 15 minutos seguirá por critérios administrativos. Havendo distorções por setor quanto ao número de empregados optantes por turno matutino ou vespertino, a Cooperativa usará como critério de opção a seguinte ordem: Data de Opção Tempo de serviço e Comum Acordo.



12



35ª – DA JORNADA DE TRABALHO DOS ENFERMEIROS

Fica ajustado que a jornada de trabalho dos Enfermeiros, empregados das Cooperativas ora acordantes, passará a ser de 30 (trinta) horas semanais, em regime de escala, compensável dentro do mesmo mês de referência.

§1º – Ficam excluídos da jornada prevista na presente cláusula os enfermeiros que laboram em escala de 12x36 horas.

§2º – Os enfermeiros que já são empregados das cooperativas e que não laboram no regime de escala de 12x36, passarão a cumprir a jornada ajustada na presente cláusula a partir da data da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, devendo para tanto, ser formalizado os respectivos termos aditivos aos contratos de trabalho já em vigor, constando como data inicial do presente regime de horário, a mesma na qual este acordo coletivo de trabalho tiver sido assinado.

36ª – PLANTÕES NOTURNOS OPÇÃO DE EMPREGADO

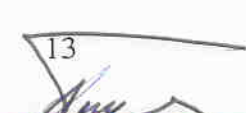
Os empregados com 50 (cinquenta) anos ou mais de idade ou 20 (vinte) anos de serviços na cooperativa, poderão ser excluídos das escalas de plantões noturnos dos serviços de emergência ou similares, mediante solicitação à cooperativa.

37ª – COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Para os empregados com atividades no setor administrativo da cooperativa, as jornadas diárias serão estabelecidas conforme as necessidades do setor, garantindo o mínimo de 01 (uma) hora de intervalo para refeição/descanso, observando o limite legal previsto no artigo 7º, XII da Constituição Federal de 1988, sendo permitida a compensação do sábado nos dias úteis da semana.

38ª – ESCALA PREFERENCIAL

A cooperativa assegura prioridade para o empregado que esteja cumprindo a mesma escala há mais de 02 (dois) anos ininterruptos, no mesmo setor.



39ª – JUSTA CAUSA E DAS RAZÕES DA DISPENSA

Aos empregados demitidos por justa causa, serão comunicadas por escrito as razões da dispensa.

40ª – DO AVISO PRÉVIO

Os empregados da cooperativa, que tiver mais de 10 (dez) anos como tempo de serviço, terão direito a aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

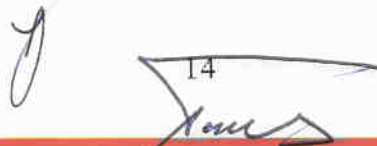
41ª – DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Fica a cooperativa obrigada a homologar as rescisões contratuais dos empregados, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Único – No ato da homologação deverá ser apresentado:

- I. Termo de rescisão do contrato de trabalho (cinco vias);
- II. Aviso prévio ou pedido de demissão (três vias), a empresa deverá comprovar no mesmo dia, a hora e o local da referida rescisão;
- III. Guia de seguro desemprego, desde que o empregado esteja inserido dentro das exigências do mesmo.
- IV. Livro de registro de empregado ou ficha devidamente atualizada;
- V. Carta de preposto;
- VI. Carta de apresentação para os empregados no ato da homologação, salvo se o mesmo tenha sido demitido por justa causa;
- VII. Atestado de afastamento de salários dos últimos trinta e seis meses ou período trabalhado;
- VIII. Atestado de saúde demissional expedido pelo médico do trabalho, conforme NR-07;
- IX. Carteira de trabalho e previdência social atualizada;
- X. Extrato da conta vinculada do FGTS;
- XI. Pagamento em cheque administrativo ou em espécie (o cheque não pode ser cruzado) ou apresentar cópia do depósito em conta corrente;

14



- XII. Guia de multa fundiária devidamente autenticada pelo banco em caso de demissão;
- XIII. Guia de recolhimento da Previdência Social;
- XIV. Cópia da chave de identificação (instrumento de liberação de FGTS);
- XV. Declaração de rendimento e salário para fins de IRPF;
- XVI. Guia de recolhimento do Imposto Sindical Laboral;
- XVII. Guia de contribuição Assistencial Laboral (oposição);

42ª – DAS PENALIDADES NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A inobservância dos prazos do parágrafo 6º do Art. 477 da CLT importará em:

- I – Pagamento da multa prevista no parágrafo 8º daquele supracitado artigo consolidado, se o atraso for de até 30 (trinta) dias;
 - II – Pagamento de multa de 01 (um) dia de salário do empregado por dia de atraso excedente do período previsto no inciso anterior, até o limite máximo de 10 (dez) dias, e será emitido documento declaratório por parte do Sindsaúde sobre a questão;
 - III – Caso o empregado não comparecer para a homologação, o Sindsaúde declarará, por escrito, o não comparecimento do empregado.
- §1º – A cooperativa notificará o empregado por escrito do dia, hora e local designados para a homologação.

§2º – As multas desta Cláusula não serão aplicadas nas seguintes hipóteses:

- I – Se a cooperativa não der causa ao atraso
- II – Se não houver no Sindsaúde, no dia e hora designados, pessoa habilitada à homologação ou, na hipótese da Cláusula 43ª, a pessoa habilitada não comparecer à empresa no dia e hora designados.



43ª – SINDICALIZAÇÃO

Fica assegurado pela Cooperativa o direito dos empregados à sindicalização.

§1º – A Cooperativa fará desconto em folha de pagamento de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário bruto fixo do empregado sindicalizado a cada mês, em favor do Sindsaúde, mediante comprovante de sindicalização.

§2º – A relação nominal dos empregados sindicalizados será periodicamente encaminhada à Cooperativa, pelo Sindsaúde, com cópia do comprovante de autorização desse desconto.

44ª – PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO E DELEGADOS SINDICAIS NA COOPERATIVA:

Será assegurada a presença nas dependências da Cooperativa, de diretor e/ou preposto regularmente credenciado pelo Sindsaúde para campanha de sindicalização, participação em reuniões com empregados e encaminhamento de documentos à cooperativa.

§1º – O Sindsaúde, por intermédio de um de seus diretores, sem qualquer pré-agendamento, comparecerá nos horários de trabalho, periodicamente, nas dependências físicas da cooperativa, principalmente nos hospitais da mesma, para verificar eventuais entraves laborais existentes no ambiente de trabalho e, na existência dos mesmos, os apresentará, por escrito, à cooperativa, via relatório circunstanciado, para a assunção das medidas administrativas que se fizerem necessárias.

§2º – A Cooperativa disponibilizará espaço físico com mesa, cadeira, computador e demais condições acessórias, a ser ocupado pelo empregado que esteja regular e legalmente investido na função de delegado sindical, nominalmente indicado e por escrito pelo Sindsaúde, com descrição das respectivas atividades a serem exercidas, o mesmo ficará dispensado do cumprimento das suas ocupações normais junto a

cooperativa por meio expediente, durante o período estabelecido dentro do mandato, podendo haver o rodízio a critério do Sindsaúde, com a devida comunicação escrita.

§3º – Os delegados sindicais deverão relatar por escrito as irregularidades funcionais que forem por eles detectadas no exercício desse mandato eletivo ao Sindsaúde, que por sua vez comunicará as possíveis irregularidades a Cooperativa para que essa possa apurar os fatos relatados e tomar as providências devidas.

45ª – DATA DO PAGAMENTO

Sem prejuízo das sanções penais, fica a empresa sujeita à multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido ao empregado, além de juros legais e correção monetária, caso o salário não seja pago, ou seja, posto à disponibilidade do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês vencido.

46ª – QUADRO DE AVISOS

A Unimed Brasília, assegurará ao SindSaúde, manutenção de um quadro de avisos para comunicação de interesse da categoria profissional.

Parágrafo Único – Não se observará a garantia desta cláusula quando a juízo da Cooperativa, as comunicações contiverem propaganda político-partidária e/ou expressões ofensivas a quaisquer pessoas.

47ª – ESTABILIDADE SINDICAL/REPRESENTANTES SINDICAL

Fica garantida a estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, aos empregados ocupantes de cargo de direção sindical, e aos eleitos nos termos da lei, e aos eleitos como representantes sindicais, na proporção de 01 (um) para cada 150 (cento e cinquenta) empregados da Cooperativa, ressalvadas em ambas as hipóteses a demissão por falta grave.



17

48ª – FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AO SINDICATO

A Cooperativa se compromete a responder a quaisquer solicitações de esclarecimentos formuladas pelo SindSaúde, concernentes aos contratos e às condições de trabalho dos empregados, desde que solicitados por escrito.

49ª – LOCAL PARA REUNIÕES

A Cooperativa se compromete a liberar local para reuniões ou eventos promovidos pelo Sindsaúde, de interesse profissionais dos empregados, desde que requerida à liberação com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

50ª –DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO LABORAL

A Cooperativa procederá a desconto em folha de pagamento em uma só vez, o percentual de 1% (um por cento) sobre o primeiro salário praticado no mês de dezembro de 2006, em favor do SINDSAÚDE, a ser depositado em conta dezembro de 2006, em favor do SINDSAÚDE, a ser depositado em conta corrente desta Entidade, nº. 420345-3, agência nº. 2883-5 do Banco do Brasil S/A.

§1º– ressalvado o direito de oposição do empregado perante o empregador em até 10 (dez) dias antes e até 10 (dez) dias após o desconto em folha.

§2º – A Cooperativa deverá enviar ao SindSaúde, xérox da folha de pagamento do mês do desconto.

§3º – Fica assegurada a ampla divulgação do direito de oposição de que trata o parágrafo primeiro acima, por meio de jornal informativo do SindSaúde e da Cooperativa, que deverá ser distribuído e fixado nos respectivos locais de trabalho dos empregados beneficiados com a presente convenção.



18



51ª – DESCONTO PARA O SINDSAÚDE

Desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, ficam garantidos todos os descontos de impostos, taxas e demais contribuições sindicais, determinadas em lei e/ou em Acordos Coletivos de Trabalho, além de quaisquer outras de interesse dos mesmos tais como: plano de saúde, assistências médico-hospitalares e recreativas, que deverão ser efetuados pela cooperativa, principalmente as que forem em favor do SindSaúde, a quem deverão ser repassadas os respectivos numerários no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, contados da data do pagamento dos empregados. Após os 15 (quinze) dias corridos, acarretará multa de 02% (dois por cento), mais juros de 01% (um por cento) por cada dia de atraso, calculado sobre o montante do desconto.

Parágrafo Único – A Cooperativa se compromete a enviar ao SindSaúde, xérox ou outro documento que comprove o desconto.

52ª – LOCAL PARA REUNIÕES

Fica criada comissão paritária de acompanhamento do cumprimento deste acordo coletivo, composta de 01 (um) representante legal da Cooperativa e de 01 (um) diretor do SindSaúde, a se reunir em dia, local e hora previamente ajustada, entre as partes.

53ª – AVISO PRÉVIO

Qualquer que seja a origem do aviso prévio, dado pelo empregador ou pelo empregado, se o mesmo tiver que ser cumprido mediante prestação dos respectivos serviços, poderá ser o empregado dispensado do seu integral cumprimento se provar, antes de vencido o respectivo período do pré-aviso, que conseguiu um novo emprego, no qual deverá ingressar imediatamente, devendo então, a cooperativa proceder à baixa em sua CTPS, com a data do último dia efetivamente trabalhado.



19



Parágrafo Único – A dispensa supra só será efetivada se houver a efetiva possibilidade da liberação do empregado, autorizada pela Diretoria Administrativa da Cooperativa.

54ª – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo do empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, o empregador se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a partir da data da constatação da diferença.

55ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia – CCP entre o Sindicato dos Empregados em estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília – DF (SindSaúde), representando a categoria profissional e a Unimed Brasília Cooperativa de Trabalho Médico (Cooperativa), representando a categoria econômica, em conformidade com o disposto na Lei nº. 9.958 de 12 de janeiro de 2.000 e de acordo com as seguintes normas de funcionamento:

§1º – A Comissão será composta de fora paritária, com 02 (dois) representantes titulares e 01 (um) suplente da categoria profissional que deverão ser escolhidos por escrutínio secreto devidamente fiscalizado pelo SindSaúde, bem como, por 02 (dois) representantes titulares e 01 (um) suplente da categoria econômica, indicados por escrito pela Cooperativa. Deverá ser observado também o seguinte:

I – os membros titulares ou suplentes da Comissão poderão ser substituídos a qualquer tempo (desde que respeitadas as prerrogativas constantes do parágrafo primeiro), a critério do SindSaúde e da cooperativa que os indicarem;

II – sendo necessária à substituição (respeitadas as prerrogativas constantes do parágrafo primeiro) de qualquer membro, titular ou suplente, o



20



substituto deverá ser indicado, por escrito, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data de saída do substituído;

III – as indicações ou substituições serão sempre realizadas por meio de troca de correspondência entre o SindSaúde e a cooperativa.

§2º – Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da comissão.

§3º – A CCP funcionará no SCS Ed. Nordeste, Brasília – DF, sempre as terças e quintas-feiras, das 09 às 12 horas, ou em outras datas e horários por ela determinados de acordo com a necessidade.

§4º – Os mediadores ficam impedidos de atuar no processo de mediação quando forem parentes até o 3º (terceiro) grau ou amigos ou inimigos de quaisquer das partes, bem como tiverem qualquer interesse na demanda, condições estas que deverão ser declaradas por eles próprios ou argüidas pelas partes, fundamentadamente. Havendo arguição fundada, automaticamente assumirá o suplente.

§5º – Toda demanda de natureza trabalhista decorrente de vínculo laboral dos trabalhadores da Cooperativa deverá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia e somente quando frustrada a tentativa de conciliação é que a demanda poderá ser submetida à Justiça do Trabalho.

§6º– O termo de acordo celebrado perante a comissão constitui título executivo extrajudicial. Ocorrendo o seu descumprimento, a execução será realizada na justiça do trabalho, nos moldes fixados pela legislação específica.

§7º– A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pela Secretaria Permanente da Comissão, sendo datada e assinada por qualquer membro da Comissão e entregue cópia ao interessado, observando-se mais o seguinte:



I – do documento inicial constarão, de forma simples e em linguagem acessível, o nome, a qualificação e o endereço das partes, bem como o objeto e o valor estimado a ser recebido;

II – após autuação da demanda, a secretaria providenciará a marcação de dia e hora para realizar a audiência de conciliação no prazo máximo de 10 (dez) dias, dando ciência ao interessado e expedindo notificação à outra parte para dela participar;

III – o Termo de Conciliação ou a Declaração da Tentativa Conciliatória Frustrada deverá ser assinado por todos os presentes na audiência de conciliação e entregue às partes no dia da assentada designada.

IV – empregado e empregador comparecerão pessoalmente à sessão de tentativa de conciliação para a qual tenham sido convocados, devendo o empregado portar documento de identidade ou Carteira de Trabalho, podendo o empregador fazer-se representar por preposto expressamente autorizado a conciliar.

V – transcorrido o prazo de 10 (dez) dias de apresentação da demanda, sem que tenha ocorrido a sessão de tentativa de conciliação, a Secretaria Permanente além de fornecer aos interessados, no último dia de prazo, declaração certificando a impossibilidade de ter sido realizada a transação, designará a data da nova audiência de conciliação, visto que essa hipótese não revela concorrência volitiva dos interessados (empregado e empregador) à impossibilidade da conciliação;

VI – a notificação para comparecimento deverá ser acompanhada da cópia do pedido ou termo apresentado;

VII – a secretaria providenciará a expedição da notificação à parte interessada através de correspondência registrada, fax ou telegrama.

§8º – As partes podem ser assistidas por advogado na sessão de conciliação, porém não poderão ser representadas, sendo vedada a prática de todos os atos relativos ao procedimento conciliatório a terceiros, inclusive, advogados constituindo o ato, neste caso, personalíssimo do empregado e empregador, salvo se este último estiver representado por preposto com poderes para tal.

§9º – Na hipótese de o empregador comparecer assistido de advogado, sem que o empregado tenha constituído profissional com a mesma finalidade, o sindicato oferecerá a assistência do mesmo profissional às suas expensas (SindSaúde).

§10º – Após a distribuição da análise realizada pela assessoria da comissão, iniciar-se-á o processo conciliatório com uma entrevista, na qual serão observados os seguintes procedimentos:

I – os interessados deverão descrever a controvérsia e expor as suas expectativas;

II – as partes serão esclarecidas sobre o processo de mediação, seus procedimentos e suas técnicas;

III – os mediadores poderão conduzir os procedimentos da maneira que consideram apropriadas, levando em conta as circunstâncias e peculiaridade de cada empresa, do empregado e a própria celeridade do processo;

IV – os mediadores zelarão para que haja equilíbrio de participação, informação e poder decisório entre as partes;

V – os documentos serão apresentados no dia da realização da sessão de conciliação na forma original ou através de cópia autenticada em cartório, devendo ser devolvidos às partes, após análise;

VI – Na hipótese de os mediadores decidirem pelo arquivamento de documentos, deverão as cópias reprográficas ser conferidas e rubricadas pela Secretaria Permanente;

§11º– A audiência será instalada com a presença paritária dos Conciliadores indicados pelas entidades sindicais e com a presença de um Secretário.

§12º – O adiantamento da audiência somente será concedido por motivo relevante, a critério da Comissão de Conciliação, a qual designará, de imediato, nova data para sua realização.

§13º – Caberá ao Sindsaúde e a Cooperativa fornecer todos os meios e condições para a sua instalação e seu desenvolvimento, principalmente no que se refere ao espaço, equipamento e pessoal necessário,

inclusive assessoria técnica, sendo que as despesas decorrentes serão rateadas entre o SindSaúde e a Cooperativa.

§14º – Para a cobertura das despesas administrativas com a comissão será cobrada uma taxa da demanda da ordem de 3% (três por cento) do valor final conciliado, cabendo 2% (dois) por cento ao sindicato da categoria profissional e 1 % (um por cento) à Cooperativa.

§15º– As remunerações dos representantes do SindSaúde e da Cooperativa serão de responsabilidade exclusiva de cada uma dos representantes.

§16º – O prazo de funcionamento da Comissão é de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período de tempo e devidamente publicidades pelo SINDSAÚDE.

§17º– A comissão poderá editar normas complementares de funcionamento, sendo que suas decisões serão tomadas por maioria dos votos.

§18º – Todas as demissões, independentemente do prazo de duração do contrato, serão homologadas perante o sindicato da categoria profissional.

56ª - MULTA POR INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES A FAZER.

O inadimplemento de quaisquer obrigações prevista no presente Acordo Coletivo importará no pagamento de multa, reversível ao empregado prejudicado, de 2% (dois por cento) de seu salário básico.

57ª – BANCO DE HORAS

Considerando-se que durante certos períodos à complexidade dos serviços prestados à COOPERATIVA exigem a extrapolação das jornadas de trabalho, muitas vezes não compensáveis na mesma semana.

Considerando-se que a natureza dos serviços prestados pela COOPERATIVA demandam a diuturna na realização dos serviços que são prestados pelos respectivos empregados, a fim de ser mantido o regular funcionamento do sistema médico-hospitalar que é entregue aos usuários.

Considerando-se que o legislador ordinário, ao editar a Medida Provisória nº 1.709-1/98 e alterar a previsão normativa ínsita no artigo 59 da Consolidação nas Leis do Trabalho, revelou sensibilidade ao fato de que desenvolvimento econômico brasileiro perpassa pela eficiência dos serviços que são prestados por todos os setores da economia nacional, e que, por isso mesmo não podem muitas das vezes ser interrompido por força da limitação temporal diária instituída pelo artigo 7º XIII, da Constituição Federal em vigor, bem como ser compensados de forma rígida, dentro da mesma semana e/ou mês trabalhado.

I – Resolvem os ora Acordantes instituir o banco de horas para todos os empregados que trabalham nos diversos setores e espaços físicos da Cooperativa, cujas cargas horárias semanais são de 24 (vinte e quatro), 30 (trinta) horas, 36 (trinta e seis) e/ou 44 (quarenta e quatro) mensais.

II – Os empregados da Cooperativa poderão ter suas jornadas diárias extrapoladas além da contratualmente fixada, sem que essa majoração de horas de cada uma das jornadas seja considerada como extra, mas desde que essa extrapolação não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas por dia, 30 (trinta) horas mensais e 120 (cento e vinte) horas anuais.

III – Essa extrapolação diária de jornada, não necessariamente deverá ser compensada na mesma semana ou mês no qual ocorrer à extrapolação de jornada prevista no item II supra, podendo assim ser (compensação da jornada) no decurso de um ano, tendo-se como marco temporal inicial para esse cômputo anual, o primeiro mês na qual tenha ocorrido a extrapolação da jornada, na forma prevista no item II supra.

IV – O limite anual da jornada de cada empregado não poderá ultrapassar o somatório das jornadas diárias contratadas.

58ª – REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

É permitido ao empregado (a) ou ao empregador solicitar redução da carga horária na jornada de trabalho, com conseqüente redução salarial, com anuência das partes, e que esta anuência seja homologada pelo SindSaúde ou pela Delegacia Regional de Trabalho.

59ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO/CULTURA

A partir do dia 01/09/2011, a cooperativa fornecerá a título de auxílio Educação/Cultura o percentual escalonado de acordo com o salário base dos empregados, conforme tabela abaixo:

Salário base		
de	até	Percentual
R\$ 1,00	R\$ 1.000,00	11%
R\$ 1.001,00	R\$ 2.000,00	8,5%
R\$ 2.001,00	R\$ 3.000,00	7,5%
R\$ 3.001,00	R\$ 10.000,00	6,5%

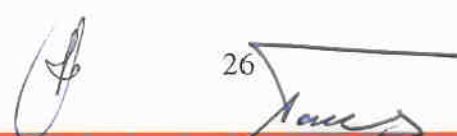
60ª - ESTÁGIOS UNIVERSITÁRIOS

Os empregados que estejam fazendo estágio de cursos universitários em qualquer área de formação, terão prioridade na adequação de escalas de trabalho aos horários do estágio.

61ª – EMPRÉSTIMO E FINANCIAMENTO

A Cooperativa, em conformidade com a Medida Provisória nº 130 (DOU de 18.09.03), regulamentada pelo decreto nº 4.840 (DOU de 18.09.03), compromete num prazo de 30 (trinta) dias, solicitar proposta e avaliar primeiramente aquelas advindas do Banco no qual é efetuado dos depósitos dos líquidos de folha dos empregados e, estas não se efetivando, solicitar ao SindSaúde que apresente propostas para serem submetidas à análise.

26



62ª – ADITAMENTO, DA PRORROGAÇÃO E DA REVISÃO

Os dispositivos do presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão ser aditados, prorrogados ou revistos por consenso dos signatários, observados os ditames legais em vigor.

§1º – Na hipótese de não vir a ser firmado novo acordo ao término do período de vigência mencionado no caput desta cláusula, este Acordo Coletivo será automaticamente prorrogado por mais 01 (um) ano, exceção das cláusulas de aplicação transitória, mais especificamente as que tratam do reajustamento e do aumento real dos salários.

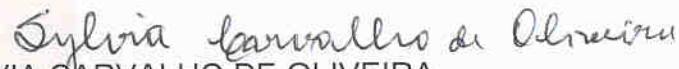
§2º – O Sindsaúde reatifica-se todos os direitos, deveres e obrigações constituídos a partir de 01.09.2007, nos termos do presente acordo.

E por estarem justos e acordados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor, forma e valor, com devido registro na Delegacia Regional do Trabalho, em Brasília – Distrito Federal.

Brasília – DF, 16 de dezembro de 2011.



ANTONIO AGAMENON TORRES VIANA
CPF: 372.125.911-49
Presidente
SindSaúde



SILVIA CARVALHO DE OLIVEIRA
CPF: 210.715.782-00
Presidente
Unimed/Brasília
Cooperativa de Trabalho Médico