

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA-DF.**, "SINDSAÚDE", representativo da categoria profissional, e de outro o **SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DE BRASÍLIA-DF.**, representativo da categoria dos empregadores.

## 01 - DATA BASE.

Fica garantida a data-base dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília-DF, em 1º de setembro, tendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigência de 1º de setembro/2.002 a 31 de agosto/2.003.

**Parágrafo Único** - caso as partes não firmem novo Acordo Coletivo, a vigência deste prorrogar-se-á por um ano.

## 02 - ABONO DE PONTO ESTUDANTE

Nos dias de provas e exames supletivos, vestibulares ou concursos públicos, o empregado será dispensado do serviço nos respectivos horários, havendo compensação posterior.

**Parágrafo Único** - sem prejuízo do disposto no **caput** desta cláusula, terão prioridade na elaboração da escala de serviço os empregados que estejam realizando estágio de curso universitário na área de saúde e administração hospitalar.

## 03 - LICENÇA PATERNIDADE

O Empregador concederá ao empregado, sem prejuízo salarial e/ou funcional, licença de 05 (cinco) dias consecutivos, por ocasião de nascimento de filho (a).

## 04 - LICENÇA ADOÇÃO

O Empregador concederá licença adoção de 30 dias ao empregado que adote criança, cuja idade não seja superior a 01 (hum) ano.

## 05 - LICENÇA CASAMENTO/FALECIMENTO

Sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, será concedido licença:

a) de **03 (três)** dias consecutivos por ocasião de casamento de seus empregados.

b) de **03 (três)** dias consecutivos por ocasião de falecimentos de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada na sua CTPS que viva sob sua dependência econômica.



## 06 - HOMOLOGAÇÃO DE ATESTADO

O Empregador homologará os atestados médicos e odontológicos de até 15 (quinze) dias de afastamento, podendo a critério da empresa ser submetido pelo serviço médico próprio ou contratado pela mesma.

**Parágrafo Único** - O Empregador abonará a ausência do empregado que apresentar atestado médico de comparecimento em razão de exames e/ou consultas médicas e/ou odontológicas, correspondente ao respectivo período, sem ônus para o empregado (a), desde que trabalhe no período integral.

## 07 - DECLARAÇÃO DE IRRF, AAS E CARTA DE APRESENTAÇÃO

Ocorrendo a dispensa do empregado sem justa causa, o Empregador fornecerá ao mesmo, por ocasião da homologação da rescisão contratual:

- a) Declaração de Rendimento e Salário para fins de IR.
- b) Atestado de afastamento de salário (AAS), para fins de benefício junto ao INSS.
- c) Carta de Apresentação.

## 08 - AVISO PRÉVIO

Fica o Empregador obrigado a constar no aviso prévio data, hora e local da homologação do Termo de Rescisão de Contrato.

## 09 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Fica o empregador obrigado a homologar as rescisões dos empregados (as) sindicalizados, com mais de 01 (um) ano na empresa, podendo por ocasião ser feito no Sindicato Laboral ou na empresa.

**Parágrafo Primeiro** – Quando a rescisão for feita na empresa, o empregador obriga-se a avisar ao SINDSAÚDE, com antecedência de 03 (três) dias úteis o local, dia e hora da homologação.

**Parágrafo Segundo** \_ No ato da homologação o empregador deverá apresentar.

- 1-Termo de rescisão de contrato de trabalho (cinco vias);
- 2-Aviso prévio ou pedido de demissão (três vias), o empregador deverá comprovar no mesmo o dia, a hora e o local da referida rescisão;
- 3-Guia de seguro desemprego, desde que o empregado esteja inserido dentro das exigências do mesmo.



- 4-Livro de registro de empregado ou ficha devidamente atualizada;
- 5-Carta de preposto;
- 6-Carta de apresentação ao empregado conforme convenção;
- 7-Atestado de afastamento de salários dos últimos trinta e seis meses ou período trabalhado.
- 8-Atestado de saúde demissional expedido pelo médico do trabalho, conforme NR-07;
- 9-Carteira de trabalho e previdência social atualizada;
- 10-Extrato da conta vinculada do FGTS;
- 11-Pagamento em cheque administrativo ou em espécie (O cheque não pode ser cruzado);
- 12-Guia da multa do FGTS devidamente autenticada pelo banco em caso de demissão;
- 13-Guia de Recolhimento da Previdência Social;
- 14-As três últimas guias de recolhimento do FGTS;
- 15-Guia de Recolhimento do Imposto Sindical Patronal e Laboral;
- 16-Guia de Contribuição Assistencial Laboral e Patronal;
- 17-Comprovante de pagamento da Contribuição Confederativa (últimos 12 meses);
- 18-Marcas com no mínimo três dias de antecedência pelo Site ([www.sindsaude.org.br](http://www.sindsaude.org.br)) ou pelo telefone 223-0833.

## 10- AGÊNCIA DE COLOCAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE DO SINDSAÚDE.

O Empregador dará preferência, na contratação de novos empregados, aos profissionais cadastrados na AGÊNCIA do SINDSAÚDE.

**Parágrafo primeiro** – Quando da contratação, de profissional cadastrado na AGÊNCIA do SINDSAÚDE, o SINDSAÚDE firmará compromisso com o Empregador de reparar qualquer dano proveniente de má qualificação profissional que venha ser praticado por esse profissional, num período de três (03) meses.

**Parágrafo segundo** – O SINDSAÚDE, em parceria ou não com o Sindicato dos Laboratórios de Pesquisas e Análises Clínicas de Brasília-DF, qualificará e reciclará os profissionais cadastrados na AGÊNCIA do SINDSAÚDE através de recursos próprios e ou de terceiros, diretamente e ou através de instituições de ensino profissionalizantes.

**Parágrafo terceiro** – O cadastro da AGÊNCIA do SINDSAÚDE dos profissionais qualificados e disponíveis à contratações, estará disponível na sede do SINDSAÚDE e ou na internet ([www.sindsaude.org.br](http://www.sindsaude.org.br)).



*[Handwritten signature]*

#### 11 - UNIFORME

O Empregador fornecerá gratuitamente 02 jalecos personalizados aos empregados (a), desde que exigido o seu uso pelo Empregador.

#### 12 - CAIXAS DE PRIMEIROS SOCORROS

Nos locais de trabalhos serão mantidas caixas de primeiros socorros.

#### 13 - USO DE EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS

O empregador poderá proibir a utilização de celular ou outros equipamentos eletrônicos no horário de trabalho, que venha colocar em risco a vida do paciente, comprometimento ou interferência em resultados de exames.

#### 14 - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Toda a empresa é obrigada a prover os estabelecimentos com medidas concernentes a higienização, dos métodos e locais de trabalho, tais como: ventilação e iluminação, instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam aos empregados trabalhar sem grande esgotamento físico, e outros que fizerem necessários à segurança e ao conforto dos empregados, a critério da autoridade competente.

**Parágrafo único** – Fica garantida a criação e/ou implantação em cada estabelecimento de saúde de um local digno em termos de arejamento e higiene, destinado a repouso dos trabalhadores (as) em serviços de emergência.

#### 15 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE ACIDENTE DE TRABALHO.

Ao empregado (a) vítima de acidente de trabalho, que tenha sido beneficiado com o auxílio acidentário legalmente previsto na legislação pertinente da Previdência Social, fica garantida uma estabilidade provisória de um ano após a alta da junta médica do INSS.

#### 16 - ESCALA PREFERENCIAL

O Empregador não poderá em hipótese alguma alterar o horário de trabalho de funcionário que labore no mesmo horário/escala há mais de 2 (dois) anos ininterruptos.

#### 17 - PLANTÃO NOTURNO - OPÇÃO DO EMPREGADO.

Os empregados com 50 (cinquenta) anos ou mais de idade, 20 (vinte) anos de exercício na empresa, devem ser excluídos, mediante requerimento ao dirigente da

unidade de saúde, das escalas de plantão dos serviços de emergência ou similares no período noturno.

## 18 - JORNADA DE TRABALHO

A carga horária dos empregados (as) será correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e se ultrapassar pagar-se-á pelo excedente como horas extras.

**Parágrafo Primeiro** – Não atingindo a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nada será deduzido.

**Parágrafo Segundo** – É permitido ao empregado (a) solicitar redução da carga horária na jornada de trabalho, com conseqüente redução salarial, por interesse do mesmo e anuência do empregador, devidamente homologado pelo sindicato.

**Parágrafo Terceiro** – Fica assegurado o acréscimo de 01 (uma) hora na jornada de 08 (oito) horas, durante 04 (quatro) vezes por semana para compensar o horário aos sábados, completando-se assim às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Quarto** – Fica assegurado o trabalho em regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso.

**Parágrafo Quinto** – Os empregados (as) que trabalham em jornada de 12 x 36, não farão jus à horas extras, ressalvadas as que excederem às 12 (doze) horas da dita jornada, não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho, entre turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 horas de repouso

**Parágrafo Sexto** – Na jornada de 12 x 36, no período noturno o empregado (a) fará jus ao adicional noturno, que será pago conforme disposto nesta Convenção.

**Parágrafo Sétimo** – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala de 12 x 36.

**Parágrafo Oitavo** – O empregado (a) que cumprir a escala de 12 x 36, fará jus a um intervalo de 02 (duas) horas destinado à refeição, podendo ser interrompida no caso de surgir emergência no período.

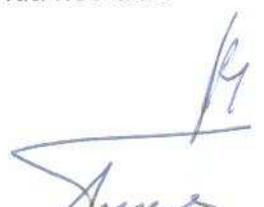
## 19 - TRABALHO EM FERIADOS.

Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador compensar com um dia de folga.

**Parágrafo Único** - O disposto no caput desta Cláusula, não se aplica ao empregado em regime de trabalho de 12 x 36 ou que participe da escala de plantão em dias fixos da semana.

## 20 - ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.



## **21 - DA PREVENÇÃO A FADIGA.**

Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

**Parágrafo único** – Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão a sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

## **22 - CANCELAMENTO DE FALTAS ANTIGAS**

O Empregador se compromete a cancelar dos assentamentos funcionais de seus empregados (as) as penas disciplinares ocorridas há mais de 03 (três) anos, bem como as que completarem igual período no curso da vigência da presente convenção.

## **23 - ATIVIDADE SINDICAL**

A requerimento do Sindicato da classe, e mediante solicitação ao Empregador, será concedido local destinado à sindicalização.

## **24 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

O Empregador fornecerá ao Sindicato quando solicitado formalmente por intermédio de seu representante legal, cópia de documentos técnicos produzido no âmbito de sua Divisão de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, bem como aqueles de interesse dos empregados representados pelo sindicato.

## **25- DA PREFERÊNCIA DO EMPREGADO SINDICALIZADO**

É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurado, sem prejuízo ao constante no Art. 544 de CLT, em igualdade de condições, preferência:

**Parágrafo único** – Para admissão nos trabalhos de empresa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os poderes públicos.

## **26- LIBERAÇÃO DE AUDITÓRIO**

O Empregador se compromete a liberar ao sindicato, auditório e/ou salas para reuniões ou promoções de eventos de interesse dos empregados, desde que requerido à direção da empresa.

## **27 - QUADRO DE AVISOS**

Fica garantida a fixação na empresa de quadro de avisos do SINDSAÚDE/ DF, para comunicações de interesse da categoria profissional.

## 28 - PRESENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO

É assegurada a presença de diretor ou preposto do Sindicato na empresa patronal para atividade sindical, mediante comunicação prévia.

## 29- REPRESENTANTE SINDICAL

Fica garantida a estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, aos empregados (as) ocupantes de cargo de direção e/ou os eleitos como delegados sindicais, salvo se cometer falta grave nos termos da lei, devidamente comprovada por apuração administrativa garantindo-se amplos e irrestritos direito de defesa.

**Parágrafo Primeiro** – O empregador assegurará a eleição de representante sindical na proporção de 01 (um) representante sindical por cada 50 (cinquenta) empregados (as) ou fração que exceder.

**Parágrafo Segundo** – Fica garantida a liberação sem qualquer prejuízo salarial e/ou funcional, dos representantes eleitos nos termos da presente cláusula para participação em eventos sindicais e/ou de interesse da categoria respeitando-se: o número máximo de 02 (dois) representantes por evento (cabendo a escolha ao sindicato da classe) e a um calendário preestabelecido entre as partes, com comunicação prévia de 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo terceiro** – Fica garantido a liberação integral de um dia de trabalho por semana, sem qualquer prejuízo salarial, de diretores eleitos para direção do sindicato.

## 30 - SINDICALIZAÇÃO

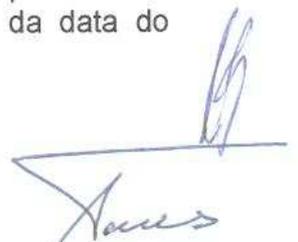
É livre a associação profissional ou sindical.

**Parágrafo primeiro** – A empresa que por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe ao sindicato, organize associação profissional ou sindical, ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra "a" do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

**Parágrafo segundo** – O Empregador descontará mensalmente na folha de pagamento do empregado sindicalizado o valor de 1.5% ( hum e meio por cento ) sobre o seu vencimento conforme deliberação da assembléia geral extraordinária realizada no dia 27 de junho de 2.000.

## 31 - DESCONTO PARA O SINDICATO

Fica garantido que todos os descontos efetuados pelo empregador em favor do Sindicato dos Empregados em Serviços de Saúde de Brasília -DF, serão repassados a esta Entidade no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos a contar da data do



pagamento dos empregados (as), acarretando multa de 2% (dois por cento), mais juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, calculado sobre o montante do desconto.

**Parágrafo Único** – Os empregadores se comprometem a enviar ao SEESSB-DF, xerox ou comprovante de recolhimento ao Sindicato, conforme disposto no caput acima.

## 32 - DESCONTO INDEVIDO.

Ao Empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou convenção coletiva.

## 33- DESCONTO ASSISTÊNCIAL PARA O SINDSAÚDE.

O Empregador procederá o desconto em folha de pagamento em uma só vez, o percentual de 3% (três por cento) sobre o primeiro salário reajustado da data-base (setembro/2.001), em favor do SEESSB-DF, a ser depositado em conta corrente desta Entidade, nº 420345-3, agência nº 2883-5 do Banco do Brasil.

**Parágrafo primeiro** - ressalvado o direito de oposição do empregado perante o Empregador até 10 (dez) dias antes e 10 (dez) dias após do desconto em folha.

**Parágrafo segundo** - O Empregador deverá enviar ao Sindicato Laboral, xerox da folha de pagamento do mês do desconto.

**Parágrafo terceiro** - fica assegurada a ampla divulgação do direito de oposição de que trata o parágrafo primeiro, por meio de Informativo da Categoria, que deverá ser distribuído e/ou fixado nos respectivos locais de trabalho dos empregados beneficiados com a presente convenção.

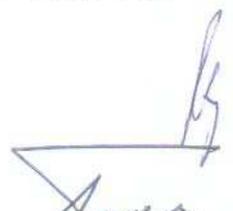
## 34- DESCONTO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL

As empresas procederão o recolhimento em favor do SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DE BRASÍLIA-DF, de uma só vez o percentual de 3% (três por cento) sobre a folha de pagamento do mês de setembro/2001a ser depositado em conta corrente desta entidade nº 3562.4 Agência 002 da CEF.

## 35- HORAS EXTRAS

A remuneração das horas extras serão acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento).

**Parágrafo Primeiro** – As horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com folga em outro, desde que a compensação ocorra até o início das férias do empregado.



**Parágrafo Segundo** – Quando da rescisão do contrato de trabalho se houver saldo de horas não compensadas, o empregador pagará às horas extras no ato da homologação da rescisão.

**Parágrafo Terceiro** – Até o início do gozo das férias serão compensados os acréscimos ocorridos, iniciando-se nova contagem de horas e se no somatório das horas excedentes persistir saldos de horas não compensadas, será pago com o adicional das horas previstas nesta convenção coletiva.

### **36 - ADICIONAL NOTURNO**

Será devido adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, considerando-se como noturnas aquelas laboradas entre 19:00 e 07:00 horas do dia seguinte, ressalvados os direitos adquiridos.

### **37 - ANUÊNIO – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O Empregador concederá sobre o salário nominal, o percentual de 01% (um por cento) a título de adicional por tempo de serviço para cada ano de trabalho do empregado na data de seu aniversário na empresa.

### **38- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O empregador pagará o adicional de insalubridade, de 10% (dez por cento) sobre o salário Mínimo, aos empregados (as) na área de recepção e de 20% (vinte por cento) sobre o Salário Mínimo aos funcionários de limpeza/área técnica.

### **39- ALIMENTAÇÃO**

Os laboratórios firmarão convênio com o SESC, com objetivo de fornecer refeição aos seus empregados, sendo facultado ao empregador descontar do empregado até 15% (quinze por cento) sob o valor do referido benefício.

**Parágrafo Único** - É opcional a manutenção do programa alimentar já oferecido pela empresa.

### **40- DEMISSÃO NOS 30 DIAS ANTERIORES À DATA-BASE**

O empregado avisado de sua dispensa sem justa causa, durante o intervalo do dia 01 ao dia 31/08, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.

### **41- GARANTIA GESTANTE**

A empregada gestante terá garantia assegurada do emprego e do salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 120 (cento e vinte) dias após a data da concessão da licença compulsória, prevista na CLT (art. 392 – caput) exceto nos casos de dispensa por justa causa, de término de contrato a prazo e de pedido de demissão, ou



mutuo acordo entre empregado ( a ) e Entidade Empregadora, nesta hipótese com a assistência do Sindsaúde.

#### 42- ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL

As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS do trabalhador na função efetivamente exercida pelo empregado (a).

**Parágrafo Único** - O Empregador adotará a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), desde que não comprometa o plano de carreira das empresas, se existir.

#### 43- TRANSPORTE DE ACIDENTADOS

Fica o Empregador obrigado a transportar o empregado com urgência para locais apropriados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência dele.

#### 44- DISPENSA APOSENTADORIA

Os empregadores não poderão dispensar os seus empregados (as) optante pelo regime do FGTS durante 12 (doze meses) imediatamente anterior à aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade, desde que o funcionário tenha um mínimo de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

#### 45- DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Fica o empregado despedido, sobre alegação de justa causa a entrega da carta de aviso com os motivos da dispensa, sobre pena de gerar presunção de despedimento imotivado.

#### 46 - REAJUSTE SALARIAL

Os Empregadores concederão a todos os seus empregados reajuste salarial de **7,45% (sete virgula quarenta e cinco por cento)** a partir de 1º de setembro de 2.002, sobre os salários praticados em setembro de 2001.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados que já percebem salários acima do piso da Convenção Coletiva, terão reajuste equivalente a **5% (cinco por cento)** a partir de 1º de setembro de 2.002, sobre os salários praticados em setembro de 2001.

**Parágrafo Segundo** \_ O empregador poderá compensar todos os reajustes e/ou aumentos que tenham sido dado espontaneamente no período.

**Parágrafo Terceiro** - Respeitado o princípio da equiparação salarial e os pisos salariais estipulados nesta norma coletiva, o reajuste pactuado nesta cláusula será concedido proporcionalmente, à razão de 1/12 para cada mês trabalhado, aos empregados que tenham sido contratados posteriormente a setembro de 2001.

## 47 - PISO SALARIAL

A parti de 1º de setembro de 2.002, nenhum empregado poderá perceber salário inferior aos contidos na seguinte tabela:

a)	Serviço de limpeza.....	R\$ 225,60
b)	Serviço Administrativo.....	R\$ 289,00
c)	Auxiliar de Laboratório.....	R\$ 289,00
d)	Técnico de Laboratório.....	R\$ 365,30
e)	Profissional a nível de 3º grau .....	R\$ 767,90

**Parágrafo Único** – O menor salário da tabela acima, deverá ser no mínimo 08% (oito por cento) maior do que o menor salário aprovado pelo Congresso Nacional.

## 48 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Considerando os pisos salariais fixados na cláusula 47 e que devem ser considerados em qualquer hipótese, é facultado ao Empregador conceder participação nos lucros da empresa, ficando a seu critério a fixação dos percentuais incidentes e base de cálculo do benefício, em hipótese alguma, se incorporará aos salários dos empregados.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas que concederem o benefício de que trata, a presente Cláusula, apurarão a participação dos lucros no final do semestre ou no final do ano, podendo conceder, a seu critério, antecipações mensais periódicas ou não.

**Parágrafo Segundo** - Ao conceder o benefício de que trata a presente Cláusula, o Empregador levará em consideração a assiduidade e produtividade de cada empregado, de sorte que poderá conceder valores diferentes de participação nos lucros para cada funcionário.

## 49- AUXILIO FUNERAL

O empregador efetuará o funeral do empregado (a) em caso de falecimento, este de que recebe até 02 (dois) salários mínimo.

## 50- AUXÍLIO CRECHE

Os empregadores proporcionarão creche no local de trabalho ou concederão auxílio creche no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo mediante comprovação da despesa, para a empregada mãe até 12 (doze) meses posteriores ao nascimento ou adoção da criança.

**Parágrafo Único** \_ fica garantido o recebimento sem comprovação, as empregadas que estiverem recebendo este benefício na forma da Convenção anterior.



## **51- ADEQUAÇÃO**

Os Empregadores terão até 20 de dezembro de 2.001 para adequar suas folhas de pagamento aos efeitos financeiros da presente Convenção.

## **52- Comissão Intersindical de Conciliação Prévia**

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia-CICP entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Brasília-DF (SINDSAÚDE), representando a categoria profissional, e o SINDICATO DOS LABORATORIOS DE PESQUISAS E ANALISES CLINICAS DE BRASILIA-DF, 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:

**Parágrafo primeiro** - A Comissão será composta de forma paritária, com 02 (dois) representante titular e 01 (um) suplente da categoria profissional, bem como por 02 (dois) representantes titulares e 01 (um) suplente da categoria econômica, todos indicados, por escrito, pelos respectivos sindicatos, observado também o seguinte:

I - os membros titulares ou suplentes da Comissão poderão ser substituídos a qualquer tempo, a critério dos respectivos sindicatos que os indicarem;

II - sendo necessária a substituição de qualquer membro, titular ou suplente, o 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 os sindicatos conveniente.

**Parágrafo segundo** - Não haverá qualquer hierarquia, nem subordinação entre os membros da Comissão.

**Parágrafo terceiro** - A CICP funcionará no SDS Ed. Boulevard, sala 108, 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.

**Parágrafo quarto** - 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 argüição fundada, automaticamente assumirá o suplente.

**Parágrafo quinto** - Toda demanda de natureza trabalhista decorrente de vínculo laboral dos trabalhadores integrantes das categorias econômicas dos sindicatos continentes deverá ser submetida à Comissão Intersindical de Conciliação Prévia e somente quando frustrada a tentativa de conciliação é que a demanda poderá ser submetida à Justiça do Trabalho.

**Parágrafo sexto.** 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.

**Parágrafo sétimo.** 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 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 fornecerá aos interessados, no último dia de prazo, declaração certificando a impossibilidade de ter sido realizada a transação.

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.

**Parágrafo oitavo.** 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.

**Parágrafo nono.** 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.

**Parágrafo décimo.** Após a distribuição da análise realizada pela assessoria da comissão, iniciar-se-á o processo conciliatório com uma entrevista, a qual observará 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 considerarem apropriada, 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.

**Parágrafo décimo primeiro.** A audiência será instalada com a presença paritária dos Conciliadores indicados pelas entidades sindicais e com a presença de um Secretário.

**Parágrafo décimo segundo.** O adiamento da audiência somente será concedido por motivo relevante, a critério da Comissão de Conciliação, a qual designará, de imediato, nova data para sua realização.

**Parágrafo décimo terceiro.** Caberá aos Sindicatos instituidores da Comissão 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 os referidos sindicatos.

**Parágrafo décimo quarto.** Para a cobertura das despesas administrativas com a Comissão será cobrada uma taxa da demandada da ordem de 3% (três por cento) do valor final conciliado, cabendo 2% (dois por cento) ao sindicato da categoria profissional e 1% (dois por cento) ao sindicato da categoria econômica.

**Parágrafo décimo quinto.** A remuneração dos representantes dos Sindicatos Continentes na Comissão é de responsabilidade do respectivo Sindicato.

**Parágrafo décimo sexto.** O prazo de funcionamento da Comissão é de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período de tempo.

**Parágrafo décimo sétimo.** A Comissão poderá editar normas complementares de funcionamento, sendo que suas decisões serão tomadas por maioria de votos.

**Parágrafo décimo oitavo.** Todas as demissões, independentemente do prazo de duração do contrato, serão homologadas perante o sindicato da categoria profissional.



*[Handwritten signature]*  
Ames

**53- MULTA**

O não cumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, implicará no pagamento de multa de 1% (um por cento) sobre o salário nominal, de cada empregado por infração, que reverterá em favor do mesmo.

**54- CONVENÇÃO, PRORROGAÇÃO E ADITAMENTO.**

A presente convenção Coletiva de Trabalho poderá ser prorrogada, aditada e rescindida por comum acordo, obedecendo aos ditames legais.

Brasília - DF., 10 de outubro de 2.002



**ANTÔNIO AGAMENON TORRES VIANA**  
Diretor Presidente do SEESSB-DF



**EDY BENDER KOHNERT SEIDLER**  
Presidente do Sindicato dos Laboratórios de Pesquisas  
E Análises Clínicas de Brasília - DF



A (o) Presente <u>ACT</u> foi registrada (o) e arquivado (o) nesta DRT/DF/SERET sob nº <u>46206</u>
<u>009/20</u> <u>1202-3</u> conforme prevê o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.



Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE BRASÍLIA/DF - SINDSAÚDE e o SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE PESQUISAS E ANÁLISES CLÍNICAS DE BRASÍLIA-DF (vigência 01.09.2002 a 31.08.2003).

Em aditamento à Convenção Coletiva firmada em 1º de setembro de 2002, entre o SINDSAÚDE e o Sindicato dos Laboratórios de Análises Clínicas de Brasília, os firmatários, resolvem alterar a cláusula de número 47 da referida Convenção, que passa a vigorar com a seguinte redação:

#### 47 – PISO SALARIAL

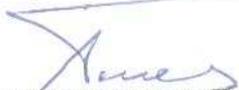
A partir de 1º de setembro de 2002, nenhum empregado poderá perceber salário inferior aos contidos na seguinte tabela:

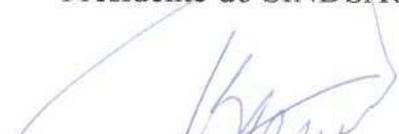
a) Serviço de limpeza.....	R\$ 259.20
b) Serviço Administrativo.....	R\$ 289.00
c) Auxiliar de Laboratório.....	R\$ 289.00
d) Técnico de Laboratório.....	R\$ 365.30
e) Profissional de nível de 3º grau.....	R\$ 767.90

Parágrafo Único – O menor salário da tabela acima, deverá ser no mínimo 8% (oito por cento) maior do que o menor salário aprovado pelo Congresso Nacional.

Ressaltam, ainda, que as demais cláusulas da Convenção Coletiva continuam vigorando.

Brasília-DF; 15 de abril de 2003.

  
ANTÔNIO AGAMENON TORRES VIANA  
Presidente do SINDSAÚDE

  
EDY BENDER KOHNERT SEIDLER  
Presidente do Sindicato dos Laboratórios



  
DRT/DF

