

Direitos do Trabalhador da Saúde

Informe-se!

*Conhecer seus direitos é a melhor
forma de fazer respeitá-los*



EXPEDIENTE

Conteúdo: Paese, Ferreira e Advogados Associados

Diagramação: Vinícius Kraskin

Imagem de Capa: Sindisaúde-RS

Organização Editorial: Editorial Sul

Impressão: Ideograf

Revisão: Nathaniel Figueiredo

Fevereiro/2015

Realização:



Apoio:



Direitos do Trabalhador da Saúde

Informe-se!

*Conhecer seus direitos é a melhor
forma de fazer respeitá-los*



INTRODUÇÃO

Direito Trabalhista ou Direito Laboral é o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre trabalhadores e empregadores.

No Brasil, as mais importantes formas de regulação das relações de trabalho são a lei, a negociação coletiva e a regulação unilateral pela empresa (uma resolução interna, por exemplo).

As normas do Direito do Trabalho brasileiro estão regidas basicamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal, além de diversas outras leis esparsas, como, por exemplo, a lei que trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Como o trabalhador é o elo mais fraco na relação trabalhista, ele recebe uma proteção jurídica especial por parte do Estado. A CLT representou um marco importante na vida dos trabalhadores que passaram, a partir de 1943 (Governo de Getúlio Vargas), a contar com uma regulação especial pelo Estado. Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 garantiu um leque importante de direitos trabalhistas, ampliando muitos dos já existentes.

A negociação coletiva é o conjunto de atos e de condutas promovidas, em geral, pelos sindicatos de trabalhadores, buscando celebrar Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), normatizando autonomamente as relações e condições de trabalho no âmbito das categorias representadas (empregadores e trabal-

hadores). A Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo formalizado entre o sindicato profissional e o patronal. Já o Acordo Coletivo de Trabalho é o ajuste entre o sindicato profissional e uma determinada empresa. Esta manifestação de vontade, formalizada através de uma CCT ou de um ACT faz lei entre as partes. Sua principal função é a de melhorar os dispositivos estabelecidos na legislação do trabalho e regular aspectos extra-legais (criar novos direitos). Assim, através da negociação coletiva, um sindicato profissional pode ampliar o direito previsto em lei, criar um novo direito, dar publicidade a um direito que está regulado em lei e, ainda, criar uma penalidade (estipular uma multa) quando não há esta previsão na lei.

É através da negociação coletiva que as entidades profissionais fazem crescer o conjunto de direitos dos trabalhadores.

Assim, é de fundamental importância que os trabalhadores tenham conhecimento dos seus direitos, estejam eles previstos na CLT, na Constituição, regrados em uma lei esparsa ou nas Convenções Coletivas de Trabalho/Acordos Coletivos de Trabalho.

Esta cartilha tem o objetivo de chamar atenção sobre estes direitos para os trabalhadores da área da saúde, a fim de que os mesmos possam conferir se há seu cumprimento pelos seus empregadores. Faça valer seus direitos!



ABANDONO DE EMPREGO - Acarreta justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Caracteriza-se após o não comparecimento ao emprego, sem qualquer justificativa, por um prazo igual ou superior a 30 dias. As decisões judiciais atuais enfocam mais a intenção do abandono do que o tempo de faltas, especialmente quando ocorre algum imprevisto com o trabalhador.

ABONO DE FÉRIAS - É igual a 1/3 (33,33%) do valor das férias do empregado, pago quando do gozo das mesmas, ainda que indenizadas.

ABONO DE NATAL (13º SALÁRIO) - É a gratificação paga ao empregado em valor igual ao seu salário. Há previsão de sua antecipação em 50% quando das férias, se essas forem gozadas a partir de julho (Convenção do SINDIBERF) ou maio (Convenção SINDIHOSPA). O seu não pagamento nas datas legais acarreta uma multa de 1/30 por dia de atraso, limitado ao principal, em favor do empregado.

AÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL - É a ação trabalhista movida pelo sindicato em favor dos integrantes da categoria objetivando direitos coletivos ou individuais homogêneos.

ACIDENTE DO TRABALHO - É aquele que o empregado sofre no local de trabalho ou no percurso entre a sua residência e a empresa. Quem sofre acidente do trabalho e permanece em gozo de auxílio-acidente por mais de 15 dias usufrui de estabilidade pelo período de 1 ano contado do término do benefício acidentário. As cláusulas

normativas obrigam ao empregador emitir a CAT ao INSS e, em caso de negativa, esta poderá ser expedida pelo sindicato. Determinam ainda que, quando do retorno do benefício, as condições de trabalho deverão permanecer inalteradas.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - É quando um ou mais sindicatos de empregados e uma empresa ou instituição fazem acordos em que estabelecem pisos normativos, reajustes salariais, condições de trabalho etc. Este instrumento é transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego e poderá ter validade de até 2 anos.

ADICIONAL NOTURNO - Trabalho realizado no horário compreendido entre as 22h e às 5h do dia seguinte, com remuneração acrescida de, no mínimo, 20% superior à do diurno. A hora noturna é computada como de 52 minutos e 30 segundos. As normas coletivas da categoria ampliaram a determinação legal, estipulando, no caso da Convenção do SINDIBERF, o adicional de 40% para o interior e 50% para a capital e, em relação à Convenção do SINDIHOSPA, o adicional de 50%.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - Adicional incidente sobre o salário-base. As normas coletivas estabelecem aos trabalhadores a cada 5 anos laborados na mesma empresa o adicional por tempo de serviço de 5% do salário-base a cada ano trabalhado (Convenção do SINDIHOSPA e Convenção do SINDIBERF para a capital). A previsão para o SINDIBERF interior é de 3% em setembro de 2014, 4% em abril de 2015 e 5% em abril de 2016 (não cumulativos).

ADVERTÊNCIA - Pena disciplinar aplicada ao empregado quando do cometimento de alguma falta. Poderá ser comunicada por escrito (com a descrição do ato faltoso) ou de forma oral. Recomenda-se que, quando houver discordância quanto ao motivo da advertência, o trabalhador, ao assinar o documento, faça constar nele o seu desacordo, descrevendo detalhadamente os seus motivos.

AJUDA DE CUSTO - Valores pagos para reembolso de despesas realizadas em virtude do trabalho (locomoção, alimentação etc.), que não se constituem em salário enquanto restritos a valor igual ou inferior a metade do salário do mês ou quando apenas cobrem o valor utilizado a título de restituição.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL - A lei proíbe que o empregador altere o contrato de trabalho (art. 468 da CLT). Mesmo se o empregado concordar com a alteração, ela somente será válida se não lhe causar prejuízos. Uma das exceções a esta regra é a alteração do turno noturno para o diurno, a qual a jurisprudência reputa como válida caso não haja prejuízos relevantes, não sendo o econômico assim considerado.

AMAMENTAÇÃO - Até que o seu filho complete 6 meses de idade, a empregada mulher terá direito a dois descansos, de meia hora cada, destinados à amamentação.

ATESTADO MÉDICO - É o documento fornecido por médico ao empregado informando a doença que esse possui e se o mesmo deve ficar afastado do trabalho. Para justificar a falta ao trabalho, devem constar os dias que o empregado deve ficar afastado, a assinatura do médico, a data em que foi expedido o atestado e o número do registro do médico.

A Convenção firmada com o SINDIBERF prevê que serão válidos os atestados e/ou comprovantes de atendimento do SUS ou emitidos por outros profissionais da saúde para comprovação, garantindo-se o prazo do dia do retorno. Ainda, determina que será abonado o atraso ou ausência do empregado por um turno ao mês para acompanhar filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade para atendimento de saúde ou até 4 dias para hospitalização.

O Instrumento coletivo do SINDIHOSPA determina que o empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou serviço conveniado, devendo ser aceitos também os atesta-

dos médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde – SUS ou do Sindicato Profissional. Fica o empregado obrigado a comunicar a empresa em até 24 horas após o início da ausência e comprovar tal fato através de atestado médico no prazo de 48 horas após o seu retorno. Também está estipulado que o trabalhador terá direito ao afastamento por um dia ao mês para o acompanhamento de filhos menores de 16 anos ou inválidos de qualquer idade. Com idosos sob sua dependência econômica, na forma do Regulamento do Imposto de Renda, o afastamento será de até 4 dias em caso de convalescença doméstica ou por doença infectocontagiosa.

ATIVIDADE INSALUBRE - É toda a atividade que coloca o empregado em contato com produtos ou locais suscetíveis de provocar dano à saúde do empregado. As atividades insalubres são previstas em Lei (Portaria nº 3.214/78). O adicional de insalubridade pode ser em grau mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%). Embora existam discussões judiciais em torno da base de cálculo, esse adicional tem sido calculado sobre o salário mínimo nacional ou salário mínimo profissional (para as categorias que o têm fixado em lei).

ATIVIDADE PERICULOSA (PERIGOSA) - É quando o empregado trabalha em contato com explosivos, inflamáveis, energia elétrica e radiações ionizantes (raio X). As atividades perigosas estão previstas em Lei (Portaria nº 3.214/78 e Portaria MTb/GM n.º 3.393/87). Atualmente, o pagamento do adicional de periculosidade foi estendido aos empregados motoboys (Lei nº 12.997/14), bem como aos vigilantes (Lei n. 12.740 e Decreto-Lei n. 5.452) com curso específico, registro junto à Polícia Federal e que trabalhem em empresas de vigilância ou na Administração Pública. O valor da periculosidade é igual a 30% do salário do empregado.

AUXÍLIO ACIDENTÁRIO - É o afastamento por motivo de acidente do trabalho, devendo o empregado ser encaminhado diretamente ao atendimento médico com o preen-

chimento, pelo empregador, da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho (vide acidente do trabalho) pelo empregador. Para a sua percepção, é necessário um afastamento do trabalho superior a 30 dias.

AUXÍLIO DOENÇA - É o afastamento por motivo de doença ou outra incapacidade não decorrente de acidente do trabalho cujo tratamento se estende por mais de 30 dias, com suspensão contratual automática a partir do 31º dia.

AUXÍLIO MATERNIDADE - Direito aos salários no período pré e pós-parto, por um período de 120 dias. Durante esse período, a mulher terá direito aos salários integrais e, quando variável, calculado sobre a média dos últimos 6 meses de trabalho (art. 393 da CLT). Terá direito a empregada que tenha no mínimo 10 meses de contribuição, salvo quando de parto prematuro. Nas Administrações Estaduais e Federais já é garantido o período de 180 dias de afastamento.

AUXILIO-FUNERAL - Auxílio a ser pago aos dependentes do empregado falecido em valor de 2 remunerações (SINDIBERF) e 1 salário-base (SINDIHOSPA).

AVISO DE FÉRIAS - É a comunicação feita pelo empregador ao empregado de que entrará em gozo de férias a partir de determinada data. A comunicação deverá ser feita por escrito com antecedência de, no mínimo, 30 dias, sendo que o valor desta deve ser pago em até dois dias antes de seu início. É bom lembrar que o período de gozo de férias é determinado pelo empregador. As Convenções, tanto do SINDIBERF quanto do SINDIHOSPA, disciplinam que o seu início não poderá ocorrer em dia de repouso, em feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.

AVISO PRÉVIO - É a comunicação do empregador ao empregado, ou vice-versa, de sua decisão de que dará fim ao contrato de trabalho por tempo indeterminado entre ambos.

A Constituição de 1988 determinou que o aviso prévio terá o prazo mínimo de 30 dias (art. 7º, XXI), sendo que a Lei 12.506/11 recentemente regulamentou a sua proporcionalidade (mais 3 dias a cada ano de serviço). O art. 489 da CLT informa que o empregado, em caso de despedida, terá redução de duas horas diárias ou poderá ausentar-se sete dias seguidos para conseguir novo emprego. Conforme as Convenções Coletivas (SINDIHOSPA e SINDIBERF), o empregado despedido com 45 anos de idade ou mais terá direito a uma indenização de 30 dias do salário-base, além do aviso prévio, desde que conte com 05 ou mais anos de atividade na empresa. Também, por força dessas Convenções, o empregado ficará dispensado do trabalho sempre que, com a devida comprovação, obtiver novo emprego no período.

AVISO PRÉVIO INDENIZADO - É quando o empregador demite o empregado e o libera da prestação de serviços no prazo do pré-aviso.



B

BANCO DE HORAS - Espécie de compensação utilizada somente mediante previsão normativa, tendo um limite de compensação de no máximo um ano.

No caso do SINDIBERF, o limite para compensação através do banco de horas é de 30 dias, devendo para tanto o empregado concordar por escrito e ser comunicado com antecedência mínima de 72 horas quando da efetiva compensação. Deverá ser fornecido mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês. Também possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, até o limite de dois dias consecutivos, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata no mesmo prazo de 72 horas.

A previsão da Convenção do SINDIHOSPA é idêntica, exceto quanto ao limite para a realização da compensação, a qual é de 3 meses.

Nas duas Convenções, é facultado ao empregador ou ao empregado suspender o regime de banco de horas.





C

CARGO DE CONFIANÇA - Função de especial confiança exercida pelo empregado, onde esse passa a poder controlar, punir, admitir e demitir empregados da empresa.

CARTEIRA DE TRABALHO - É o documento fornecido pelo Ministério do Trabalho onde ficam registrados todos os períodos em que a pessoa trabalhou. A empresa, quando contrata o empregado, tem que anotar a CTPS em 48 horas, mesmo período estipulado nas Convenções Coletivas do SINDIBERF e do SINDIHOSPA para o registro de alterações contratuais. Quando da aposentadoria, o tempo de serviço será verificado nesse documento. Por isso é importante guardá-la e mantê-la em boas condições.

CELETISTA – É o empregado que possui o contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - As empresas com mais de 20 empregados devem possuir CIPA, composta de representantes de empregados (eleitos) e dos empregadores (indicados). O prazo do mandato da CIPA é de um ano e os representantes dos empregados gozam de estabilidade até um ano após o término do mandato, só podendo ser demitidos por motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros. A sua função é verificar os problemas de segurança e medicina do trabalho existentes na empresa e exigir dessa as soluções. O presidente da CIPA é indicado pelo empregador e o Vice-Presidente é eleito pelos empregados. Importante registrar que, conforme Convenções (SINDIBERF e SINDIHOSPA), o empregador deverá comunicar ao sindicato o início do processo eleitoral, bem como informar, em até 10 dias, os empregados eleitos.

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - Possibilidade de aumento da jornada de trabalho, em número não excedente a duas horas diárias, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nas atividades insalubres, a compensação somente poderá ser acordada mediante licença prévia da autoridade competente em matéria de medicina do trabalho (MTE). As decisões judiciais ainda estipulam a necessidade de atestado médico para o caso de prorrogação do trabalho da mulher. A jornada de 12x36 somente é válida mediante acordo ou convenção coletiva. As Convenções Coletivas (SINDIHOSPA e SINDIBERF) vinculam a possibilidade de compensação mediante a concordância do empregado por escrito.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - É quando o empregado é contratado por prazo certo, a fim de que ele e o empregador verifiquem se há condições de manter o contrato por prazo indeterminado. O prazo máximo do contrato de experiência é de noventa dias, podendo ser renovado uma única vez dentro deste período. Após o prazo estipulado para a experiência, sem a rescisão, o contrato de trabalho passa automaticamente a ser de prazo indeterminado.

CONTRATO DE TRABALHO - É o “acordo”, escrito ou verbal, realizado entre o empregado e empregador, onde consta a função, a jornada de trabalho, o salário e onde são estabelecidos os principais direitos e deveres das partes. O contrato de trabalho não pode ser alterado sem a concordância do empregado e nem pode essa mudança lhe ser prejudicial.

CONTRATO POR TEMPORADA – Vínculo empregatício direcionado à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - É o chamado imposto sindical (art. 579, da CLT). Uma vez por ano, no mês de março, é descontado do empregado, sindicalizado ou não, a importância igual a um dia de trabalho. Esse valor é dividido entre o sindicato profissional, a federação, a confederação, a central sindical e o Ministério do Trabalho.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - É aquela estabelecida nos dissídios, acordos e/ou convenções coletivas com a finalidade de sustentar a campanha salarial. A assembleia geral da categoria é que determina o valor a ser descontado do empregado.

CONVENÇÃO COLETIVA - É quando um ou mais sindicatos de empregados e um ou mais sindicatos patronais fazem acordos em que estabelecem pisos, reajustes salariais, condições de trabalho etc. Esse instrumento é transmitido ao MTE e poderá ter validade de até dois anos.

CRECHE - Estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres deverão ter local apropriado para guarda e assistência de filhos no período de amamentação. A Convenção Coletiva firmada com o SINDIBERF prevê, em caso de inexistência de local, que empregadores deverão adotar sistema de reembolso-creche no valor de R\$ 120,00, até a idade máxima de 1 ano.

CURSOS E REUNIÕES - Deverão ser realizados dentro da jornada de trabalho ou nas horas a serem pagas como extraordinárias ou compensadas.

D

DELEGADOS SINDICAIS - A Convenção do SINDIBERF prevê a eleição de 1 delegado sindical e 1 suplente por estabelecimento empregador, com estabilidade para ambos desde o início da delegação até 90 dias do término do mandato.

A Convenção do SINDIHOSPA prevê a eleição e estabilidade de 1 delegado durante o mandato e até 60 dias do seu término.

DESCANSO REMUNERADO - É assegurado a todo o empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Conforme cláusulas normativas, o trabalho em feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 120% (SINDIBERF) e de 100% (SINDIHOSPA), independente da remuneração legal deste dia.

DESCONTOS SALARIAIS - É proibido ao empregador realizar qualquer desconto nos salários do empregado (art. 462, da CLT), a não ser que seja autorizado por lei, dissídio, acordo e/ou convenção coletiva. Segundo as cláusulas normativas (SINDIBERF e SINDIHOSPA), os descontos serão considerados válidos quando efetuados pelo empregador a título de mensalidade e despesas provenientes da Associação de Empregados, bem como despesas referentes a seguro de vida em grupo, farmácia, alimentação, planos de saúde e outros que forem utilizados pelo empregado em seu benefício e estejam prévia e expressamente autorizados, podendo o empregado cancelar, a qualquer tempo, a autorização dos descontos, exceto quanto aos débitos constituídos.

DESPEDIDA INDIRETA - É a justa causa contra o empregador. O art. 483 da CLT dá direito ao empregado de rescindir o contrato de trabalho quando o empregador cometer as faltas graves ali discriminadas. Nesse caso, o empregado deverá ajuizar reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho, para que seja declarada a despedida indireta, com o consequente pagamento das verbas rescisórias. Poderá ainda o empregado optar se continuará ou não prestando serviços até a decisão judicial. Importante salientar que somente poderá ser utilizada em casos específicos, tal como ausência ou atraso de pagamento de salários.

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - É quando o empregador demite o empregado porque este cometeu ato que viola o seu dever funcional, descumprindo obrigação a que estava sujeito por força de lei ou de contrato. Os casos que autorizam a justa causa são expressos na lei (art. 482 da CLT). De acordo com as cláusulas normativas, deverão ser especificados, por escrito, os motivos do enquadramento legal, sob pena de presunção de invalidade no caso do SINDIBERF.

DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - É ato de demissão decorrente da vontade do empregador. É unilateral, isto é, não depende da concordância do empregado. Porém, há instituições, como HCPA, GHC e IMESF, que, por conta de sua natureza, a despedida somente pode ocorrer em situações e condições especiais.

DIREITOS ADQUIRIDOS - Vantagens adquiridas pela categoria profissional ou pelo empregado que se incorporam ao contrato de trabalho, não podendo ser alteradas e/ou suprimidas.

DURAÇÃO DO TRABALHO - A jornada de trabalho normal máxima estipulada em lei é de 8 horas diárias, acrescidas de no máximo 2 horas extras, totalizando 44 horas semanais e 220 horas mensais. Através de decisão normativa, as categorias profissionais podem estipular jornadas de trabalho diferenciadas, tal qual o regime de 12x36.

E

EMPREGADO - É toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual (habitualmente) a um empregador, sob a dependência deste, mediante salário e subordinado às ordens do empregador.

EMPREGADOR - É a pessoa natural ou jurídica (empresa) que utiliza, dirige e assalaria os serviços de alguém em virtude de contrato de trabalho.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - Equipamentos utilizados pelo empregado para proteção de sua saúde. O ônus de tal proteção é do empregador.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - É devido salário igual para aqueles empregados que realizem a mesma função em mesma carga horária, desde que não tenham tempo superior a dois anos na mesma função ou menor produtividade ou perfeição técnica (art. 461 da CLT). A norma do SINDIBERF estabeleceu a partir de abril de 2014 a equiparação salarial entre auxiliares e técnicos de enfermagem.

ESTABILIDADE - É a garantia do emprego, assegurada aos empregados detentores de condição especial, consistente na impossibilidade jurídica de serem despedidos a menos que cometam falta grave (justa causa). A justa causa deve ser apurada em inquérito para apuração de falta grave na Justiça do Trabalho. Atualmente, as estabilidades mais conhecidas são: do dirigente sindical (art. 543, § 3º, da CLT), cipeiro (art. 10, inc. II, b, do ADCT, da CF) e gestante (até 5 meses após o parto).

ESTÁGIO - Conjunto das atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. A previsão legal está contida no Art. 82 da Lei nº 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, a Lei nº 6.494/77, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, bem como a Lei nº 8.859/94 e o Decreto nº 87.497/82.

EXAMES MÉDICOS - É obrigatório exame médico, por conta do empregador, na admissão, na demissão, periodicamente (de acordo com a função realizada), no retorno de função e na mudança de função. O exame médico demissional deverá ser realizado dentro dos 15 dias que antecederem o desligamento definitivo do empregado.



F

FALTAS - As faltas justificadas não podem ser descontadas do salário do empregado. A lei estipula determinadas situações que se configuram como faltas justificadas como, por exemplo, falecimento, casamento e doação de sangue (art. 473, da CLT). As faltas que não se enquadram na disposição legal ou não são justificadas podem ser descontadas do salário do empregado.

FÉRIAS - É um direito do empregado que trabalhou durante um ano corrido de gozar no mínimo 20 e no máximo 30 dias de descanso. Esse período de descanso é pago pela empresa acrescido de 1/3 do valor devido (abono de férias). Quando o empregado faltar mais de cinco dias, o período de férias será menor (art. 130 da CLT). O pagamento deverá ocorrer até dois dias antes do início do período de fruição, sob pena de cancelamento (Convenções SINDIBERF e SINDISHOSPA). A Convenção Coletiva do SINDIHOSPA ainda garante multa de 1/30 do salário caso as férias não sejam canceladas e sejam pagas com atraso.

FÉRIAS COLETIVAS - É quando toda a empresa para de trabalhar ou apenas alguns setores. Posteriormente, os períodos de aquisição de férias desses empregados serão contados a partir das férias coletivas.

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - A partir de Constituição de 1988, todo empregado é optante do sistema do FGTS. O empregador mensalmente deposita 8% sobre a remuneração do empregado em uma conta na Caixa Econômica Federal. Quando o empregado é demitido sem justa causa, tem direito ao recebimento da multa de 40% sobre aqueles depósitos e a retirar os valores que estão depositados na sua conta.

G

GESTANTE - A empregada gestante tem direito à respectiva licença, sem prejuízo do emprego e do salário, por um período de 120 dias. A empresa poderá optar por aumentar a licença para seis meses. Para as empresas públicas (HCPA, GHC), a prorrogação é obrigatória. A empregada gestante goza ainda de estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

GRATIFICAÇÃO NATALINA - Gratificação que deverá ser paga metade até 20/11 de cada ano e a outra metade até 20/12. As normas coletivas estabelecem multa de 1/30 avos do salário por dia de atraso no pagamento. A Convenção do SINDIHOSPA garante o pagamento da metade em conjunto com as férias gozadas a partir de maio e a Convenção do SINDIBERF com as férias gozadas a partir de julho.

GREVE - É a paralisação total ou parcial do trabalho por meio do qual os trabalhadores pressionam o empregador a conceder vantagens econômicas, melhores condições de trabalho etc. É regulada pela Lei nº 7.783, de 28/06/1989, determinando que a greve só pode ser decretada após frustrada a negociação coletiva. A paralisação deve ser aprovada por assembleia geral e, tratando-se de greve na área da saúde (serviço essencial), é obrigatória a notificação ao empregador e a comunicação à população no prazo de 72 horas antes da paralisação.

H

HORAS EXTRAS - São todas as horas que excederem a jornada máxima semanal e/ou diária. A Convenção do SINDIHOSPA prevê um adicional ampliado de 100%. A Convenção do SINDIBERF garante um adicional de 50% para as duas primeiras e 100% para as demais. Atenção: a norma do SINDIBERF não considera como hora extra até 10 minutos para anotação do cartão-ponto e do SINDIHOSPA até 5 minutos na entrada ou saída.

HORÁRIO DE TRABALHO - O horário de trabalho deverá constar em quadro a ser afixado em local de fácil acesso. Para os estabelecimentos de mais de 10 empregados, é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registros manuais, mecânicos (cartão) ou eletrônicos. Desde 2009, é obrigatório que os registros eletrônicos emitam registros de papel diariamente a cada batida. As normas garantem o direito de conferência do cartão.

HORAS IN ITINERE - O empregador deverá computar na jornada de trabalho o tempo gasto na ida e na volta ao trabalho quando for fornecida condução e o local de trabalho for de difícil acesso ou não possuir transporte público regular.

I

INTERVALOS - Nos trabalhos contínuos, cuja duração exceda 6 horas, será garantido um intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 1 e no máximo 2 horas. Nos trabalhos com duração entre 4 e 6 horas, será garantido um intervalo mínimo de 15 minutos. Tais intervalos deverão ser registrados no cartão-ponto, não sendo computados na duração do trabalho.

J

JORNADA DE TRABALHO - É o período que o empregado trabalha na empresa. A jornada normal é de 44 horas semanais e no máximo de 8 horas diárias (art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal). Poderá ter alteração conforme instrumentos normativos, como por exemplo, a jornada de 12x36. Vide duração de trabalho.

JUSTA CAUSA - É quando o contrato de trabalho termina porque o empregado ou o empregador cometeu falta grave ou justo motivo. As justas causas contra o empregado estão previstas no art. 482 e as do empregador no art. 483 da CLT. Vide despedida por justa causa e rescisão indireta.

L

LICENÇA - Período em que o empregado pode se afastar do trabalho sem sofrer prejuízos em sua remuneração ou em repouso semanal remunerado, tendo como origem um fato específico. São os exemplos mais comuns de licença: sindical, maternidade, paternidade, prêmio e por doença. As Convenções Coletivas ainda estabelecem licença para exames escolares (SINDIBERF - até 2 dias por ano e SINDIHOSPA - até 1 dia por semestre), além de licença para acompanhamento de saúde do filho (vide atestados médicos).

LIVRO DE REGISTRO - É documento obrigatório do empregador, podendo ser adotado livro, fichas ou sistema eletrônico. Deve conter todos os dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do empregado.

LOCAIS PARA DESCANSO - As Convenções Coletivas estabelecem que os hospitais tenham local para descanso nos intervalos de plantões. A Convenção do SINDIBERF prevê ainda local próprio para as refeições em área fora do posto de trabalho, limpo, arejado, com mesas e assentos suficientes, lavatório etc.

M

MENOR - É considerado menor o empregado entre 14 e 18 anos de idade. A Constituição Federal proíbe o trabalho de menores em local insalubre, em local prejudicial a sua moralidade e em jornada noturna. A regra geral é de proibição de prorrogação da jornada de trabalho do menor. É proibido o trabalho de menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz (mais de 14 e menos de 18).



MORA SALARIAL – Ato do empregador que consiste no pagamento dos salários fora do prazo legal, ou seja, depois do quinto dia útil do mês seguinte ao vencido. As Convenções Coletivas do SINDIHOSPA e do SINDIBERF estabelecem multa de 1/30 do salário por dia de atraso, limitado ao principal.

P

PEDIDO DE DEMISSÃO - O pedido de demissão é um ato unilateral e demonstra a vontade do empregado de não mais trabalhar para o seu empregador. O pedido de demissão de empregado com um ano ou mais de trabalho deverá ser homologado no respectivo sindicato profissional.

PISO NORMATIVO - É o menor salário que uma empresa pode pagar para um empregado de determinada categoria profissional. Esse valor é definido em dissídio coletivo, convenção ou acordo coletivo. Porém, não há previsão nesse sentido nas Convenções firmadas pelo SINDISAUDE.

PISO REGIONAL - É o menor salário que uma empresa pode pagar para um empregado no âmbito do Estado. Esse valor é definido em lei específica estadual. O Rio Grande do Sul possui pisos regionais fixados em lei. O Judiciário tem entendido que o valor do piso regional remunera a carga horária mensal de 220 horas, por isso autoriza o pagamento do piso regional proporcionalmente à carga horária realizada pelo empregado.

PRÉ-APOSENTADORIA - A Convenção do SINDIBERF assegura a estabilidade ao trabalhador que contar com pelo menos 5 anos de trabalho na empresa desde que comprove durante o aviso que faltam 18 meses ou menos para aquisição da aposentadoria por tempo de serviço ou por idade. A Conven-



ção do SINDIHOSPA garante a restituição das contribuições previdenciárias faltantes para quem contar com 36 meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria integral ou por idade, desde que tenha 5 anos de trabalho ao mesmo empregador.

PRÉ-ASSINALAÇÃO DOS INTERVALOS - Os intervalos devem ser assinalados (registrados) diariamente pelo empregado em seu cartão ou espelho-ponto. Contudo, o parágrafo 2º do art. 74 da CLT prevê a possibilidade de pré-assinalação dos cartões/espelhos. A pré-assinalação nada mais é do que a anotação no cartão ou espelho-ponto do período de intervalo que o empregado deve realizar. A pré-assinalação, no entendimento do Judiciário, pode substituir a exigência de assinalação diária dos intervalos.

PRESCRIÇÃO - É um meio de adquirir um direito ou de liberar-se de uma obrigação em razão do transcurso do tempo. O trabalhador pode ajuizar uma ação judicial contra a empresa em que trabalhava no prazo de dois anos contados do término do seu contrato de trabalho. Observado esse prazo, poderá o empregado buscar direitos dos últimos cinco anos. Se não entrar na Justiça do Trabalho nesses dois anos, os seus direitos decorrentes daquele contrato de trabalho prescrevem.

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (PAT) -

Programa de concessão de alimentação ao trabalhador, através do fornecimento de vale-refeição, que não se constitui em salário. Não há obrigatoriedade legal para o fornecimento do vale-alimentação, salvo situações decorrentes de acordos coletivos ou internos específicos de determinados hospitais. As Convenções Coletivas do SINDIHOSPA e SINDIBERF estabelecem o direito a um lanche com padrão alimentar mínimo de 600 calorias aos plantonistas de 12 horas (aqueles que trabalham a noite ou aqueles que dobram a jornada diurna).



Q

QUEBRA DE CAIXA - Indenização estipulada através de convenções ou acordos coletivos que visa indenizar o trabalhador que exerce a função de caixa por eventuais diferenças encontradas. Nas Convenções do SINDIHOSPA e do SINDIBERF, há previsão de uma gratificação de 10% do salário-base para aqueles que exercerem a função de modo não eventual.

QUITAÇÃO - A quitação das parcelas recebidas na rescisão contratual corresponde tão somente aos valores recebidos sendo, porém, necessário que o homologador ressalve as parcelas que foram incorretamente pagas pela empresa.

R

REEMBOLSO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS - É o pagamento, por parte do empregador, das contribuições destinadas ao INSS, de acordo com as hipóteses previstas nas normas coletivas. No caso da Convenção do SINDIHOSPA, há essa previsão para os empregados que estejam a 36 meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria integral ou por idade, que venham a ser despedidos sem justa causa e que contem

com, no mínimo, 5 anos de trabalho prestados ao mesmo empregador. O reembolso será suspenso quando da obtenção de novo emprego e não será devido se o empregado possuir outro vínculo empregatício já existente no momento da rescisão contratual.

REDUÇÃO SALARIAL - A Constituição Federal proíbe a redução de salários, garantindo a irredutibilidade salarial. Entretanto, a lei possibilita a redução em casos de força maior devidamente comprovada.

REINTEGRAÇÃO - O empregado estável que for demitido poderá ser reintegrado através do ajuizamento de reclamação trabalhista. A reintegração torna nula a rescisão contratual realizada indevidamente pelo empregador. São exemplos quando o trabalhador é despedido no ano posterior a alta do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário ou quando a trabalhadora gestante é despedida antes de completar os 5 meses que sucedem o parto.

REMUNERAÇÃO - É o salário acrescido de tudo o mais que o empregado recebe do empregador (horas extras, adicional de insalubridade, comissões, adicional por tempo de serviço etc).

RESCISÃO CONTRATUAL - Formalidade para pagamento das verbas rescisórias, que deverão ser discriminadas no respectivo recibo. A rescisão contratual de empregado que contar com seis meses (SINDIHOSPA e SINDIBERF) ou mais de trabalho deverá ser homologada no sindicato profissional, sob pena de não ser considerada como válida.

RETORNO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - As condições de trabalho após o retorno do empregado afastado em benefício previdenciário deverão permanecer inalteradas, salvo se houver recomendação médica em sentido contrário ou extinção do setor.

RISCO DE VIDA - A Lei 12.740/2012 prevê para os profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. A Convenção do SINDIHOSPA tem previsão do pagamento dessa parcela para aos trabalhadores responsáveis pela segurança patrimonial e/ou física habilitados a portar arma de fogo, garantindo o adicional de risco de vida de 10% sobre o salário-base e 16% para os que portem arma de fogo no exercício de suas funções por exigência do empregador.



SALÁRIO - É quanto ganha o empregado na empresa. Pode ser pago por hora, por semana, por quinzena e por mês.

SALÁRIO-FAMÍLIA - Valor pago sob a forma de uma quota percentual, conforme o salário recebido pelo empregado, por filho menor de 14 anos de idade. O empregado deverá requerer o benefício, comprovando o nascimento do filho através de certidão de nascimento, bem como perceber salário inferior a R\$ 1.025,81 (valor em 01/01/2014).

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Denominação dada ao salário recebido pelo empregado que estiver substituindo um colega. O referido salário deverá corresponder ao salário do substituído.

SEGURO-DESEMPREGO - Benefício concedido ao trabalhador despedido sem justa causa que, além de outros requisitos, tenha recebido salário nos últimos 6 meses e sido empregado durante 15 meses nos últimos 2 anos. O benefício é concedido por período máximo de 5 meses e varia conforme a faixa salarial do empregado, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo. Três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 6 meses e no máximo 11 meses nos últimos 36 meses. Quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses nos últimos 36 meses. Cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses nos últimos 36 meses.

SOBREAVISO - Período em que o empregado, embora sem trabalhar, fica à disposição do empregador. A CLT prevê o pagamento da hora de sobreaviso como sendo 1/3 da hora do salário do dia trabalhado.

SUSPENSÃO DISCIPLINAR - Pena disciplinar aplicada ao empregado quando do cometimento de alguma falta grave. Tal pena poderá ser anterior à aplicação da justa causa, em caso de reincidência do ato faltoso.

SUSPENSÃO DO CONTRATO - É a suspensão temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura do vínculo de emprego. São hipóteses exemplificativas de suspensão do contrato: a) acidente de trabalho ou doença após o 15º dia de afastamento, b) durante a prestação de serviço militar obrigatório, c) caso de greve legal, d) empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, e) aposentadoria por invalidez, f) suspensão disciplinar.



T

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA - É a contratação indireta de um empregado, feita através de uma empresa prestadora de mão de obra ou por uma pessoa física (profissional autônomo), para realizar determinados serviços, desde que não relacionados às atividades-fim da empresa e sem a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

TRABALHADOR AUTÔNOMO - Trabalhador que exerce função autônoma, sem qualquer vinculação a um empregador, sem obedecer aos requisitos de habitualidade, subordinação, salário e determinação de horário.

TRABALHADOR TEMPORÁRIO - Pessoa física que presta serviço a um determinado empregador para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

TRANSFERÊNCIA - É proibida a transferência do empregado para localidade diversa da que foi contratado se acarretar a mudança de sua residência (art. 469 da CLT). A transferência é permitida se o empregado concordar e/ou houver extinção do estabelecimento. Quando o empregado for transferido provisoriamente para outra localidade, o empregador deverá pagar um adicional de 25% sobre o seu salário.

U

UNIFORMES - Toda e qualquer vestimenta específica que o empregador exija que o empregado utilize no desempenho de suas atividades. Nesses casos, os uniformes devem ser fornecidos de forma integral e suficiente pelo empregador, sem ônus para o empregado.



V

VALE-TRANSPORTE - Vales concedidos ao empregado para pagamento do deslocamento ao trabalho através do sistema de transporte coletivo público. O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% de seu salário básico.



Direitos do Trabalhador da Saúde

CONHEÇA OS SEUS DIREITOS

Todo o trabalhador deveria ter conhecimento dos seus direitos, estejam eles previstos na CLT, na Constituição, regradados em uma lei esparsa ou nas Convenções Coletivas de Trabalho/Acordos Coletivos de Trabalho.

Esta cartilha tem o objetivo de chamar atenção sobre estes direitos para os trabalhadores da área da saúde, a fim de que os mesmos possam conferir se há seu cumprimento pelos seus empregadores. Faça valer seus direitos!

Realização:



Apoio:

