



**MOBILIZAÇÃO TOTAL**  
**REPOSIÇÃO INTEGRAL**

**Campanha**  
**Salarial**  
**2006**  
**Trabalhadores**  
**da Saúde**

# Sindisaúde-RS garante Acordo Coletivo no Hospital de Caridade de Viamão

Foto: Heliege De Nardi





*Os trabalhadores aprovaram o acordo, em assembléia do Sindisaúde-RS, no dia 30 de novembro*

## Sindisaúde-RS e Hospital de Caridade de Viamão assinam Acordo Coletivo

**A** direção do Sindisaúde-RS há nove anos tenta garantir os direitos dos trabalhadores do Hospital de Viamão, mantido pela Sociedade de Educação e Caridade. Finalmente, no dia 1º de dezembro de 2006, foi assinado o Acordo Coletivo.

Após todo um processo de mobilização, em que o Sindisaúde-RS participou junto com os trabalhadores para assegurar que o Hospital não fechasse as suas portas, o Sindicato contribuiu para garantir o emprego dos trabalha-

dores e ainda conquistou 1% de reajuste referente à diferença entre o que foi dado em maio (4%) de 2006 e o índice da inflação do período (5%).

Além do reajuste foi garantido o direito a hora extra de 100%; 120% para o trabalho em domingos e feriados; 5% de adicional por tempo de serviço, adicional noturno de 50% no período das 22h às 5h e o regime de banco de horas, entre outras cláusulas econômicas.

O Acordo também prevê cláusulas sociais como: direito de levar os filhos doentes ao médico,

licença por falecimento, para participar em cursos, reuniões e eventos, auxílio funeral, lanches, recebimento de uniformes e EPIs, entre outros.

Os trabalhadores aprovaram o acordo em assembléia do Sindisaúde-RS, no dia 30 de novembro, realizada no auditório do hospital, às 14 horas. A partir deste momento os direitos dos trabalhadores do hospital passaram a ser regrados pelo Acordo Coletivo assinado com a Sociedade Educação e Caridade, mantenedora do hospital, e o Sindisaúde-RS.

# Acordo Coletivo de Trabalho

Na forma facultada pelo parágrafo 1º do artigo 611 da CLT, pelo presente instrumento **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM, TÉCNICOS, DUCHISTAS, MASSAGISTAS E EMPREGADOS EM HOSPITAIS E CASAS DE SAÚDE DO RIO GRANDE DO SUL**, entidade sindical profissional de primeiro grau registrada no MTE sob o nº 161.959/54, com sede em Porto Alegre, na Rua João Guimarães, nº 41, inscrita no CGC/MF sob o nº 92962745/0001-50, neste ato representada por seu presidente João Roberto Menezes, inscrito no CPF/MF sob o nº 277053150-68 e **SOCIEDADE EDUCAÇÃO E CARIDADE – HOSPITAL DE CARIDADE DE VIAMÃO**, inscrita no CNPJ sob o nº 928120490011-39, com endereço na rua Isabel Bastos, nº 138, Viamão/RS, neste ato representada pela sra. Gertrudes Ferrari, inscrita no CPF/MF sob o nº 172901120-91, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, de caráter normativo, autorizado pelas assembléias gerais extraordinárias realizadas nos dias 15/03/2006, no Clube Independente, Porto Alegre (assembléia que aprovou a pauta de reivindicações para campanha salarial/2006), e no dia 30/11/2006, no Auditório do Hospital, em Viamão (assembléia que aprovou os termos do presente ACT), para aplicação e vigência no âmbito da unidade hospitalar signatária, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

## 01 – REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados representados pelo sindicato profissional terão reajuste salarial de 5% (cinco por cento) em 1º/05/2006, a ser aplicado sobre o salário resultante do reajuste concedido no ano de

2005, garantindo-se a compensação de eventuais reajustes salariais concedidos no período, excetuando-se aqueles decorrentes de promoção ou merecimento.

**Parágrafo Primeiro** - As diferenças salariais decorrentes do reajuste ora previsto serão pagas pelo hospital até o dia 11/12/2006.

**Parágrafo Segundo** - Proporcionalidade - Na hipótese de empregado admitido após a data base, o reajustamento será calculado de forma proporcional, em relação a data de admissão e com preservação da hierarquia salarial.

## 02 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A cada 5 (cinco) anos de serviço prestado perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base.

## 03 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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% (cento e vinte por cento), independente da remuneração legal deste dia.

## 04 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula 29ª serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), **percentual esse que terá aplicabilidade somente a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo.**

**Parágrafo Único:** Na contagem das

horas extraordinárias não serão computados os minutos que não excedam a 5 (cinco), despendidos por registro de cartão-ponto.

## 05 – PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento deverão ser remuneradas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

## 06 – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia subsequente, será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) da hora diurna.

## 07 – LOCAL PARA DESCANSO

O empregador deverá manter local para descanso dos seus empregados nos intervalos dos plantões.

## 08 – AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO TRABALHO

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo, sempre que no curso do aviso prévio o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

**Parágrafo 1º** - No caso de ocorrência do previsto no 'caput' da presente cláusula, o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de dez dias a contar da dispensa do empregado ou no dia útil imediatamente posterior a data originalmente prevista para o término do cumprimento do aviso prévio, devendo o empregado optar pelo modo que lhe for mais benéfico.

**Parágrafo 2º** - O empregado des-

pedido poderá, no curso do aviso prévio, optar pela redução de duas horas do início ou término do expediente, ou, ainda, pela redução de sete dias.

**Parágrafo 3º** – A dispensa do empregado de cumprir o aviso prévio deverá ser feita por escrito no próprio termo de aviso.

### **09 – SUSPENSÃO DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será suspenso se, durante o seu curso, o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

### **10 – HOMOLOGAÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A homologação dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato só terão validade se assistidos pelo Sindicato Profissional ou pela DRT – MTE quando o empregado contar com seis meses ou mais de vínculo com o hospital.

**Parágrafo 1º** – Em caso de não comparecimento do empregado, o sindicato profissional dará comprovação da presença do empregador para o pagamento das parcelas rescisórias, quando restar comprovado que o empregado tinha ciência da data, local e do horário do ato homologatório.

**Parágrafo 2º** – Não é facultado ao sindicato profissional dispor das homologações de rescisões dos contratos de trabalho, se obrigando este, desde já, a efetivá-las, sejam com ou sem justa causa, desde que preenchidos os requisitos legais.

**Parágrafo 3º** – Torna-se nula a rescisão contratual realizada sem a observância das condições ora estabelecidas.

**Parágrafo 4º** – Em caso de negativa de homologação da rescisão contratual por parte do sindicato

profissional, o mesmo deverá justificar os motivos por escrito.

### **11 - DATA DO PAGAMENTO**

O empregador deverá pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, em favor dos trabalhadores prejudicados, limitado ao principal, nos termos do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

### **12 - ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

O empregador, mediante requerimento dos empregados, pagará 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal, juntamente com o pagamento das férias, quando gozadas a partir de maio.

### **13 – GRATIFICAÇÃO NATALINA – MULTA PELO ATRASO**

Será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, quando o pagamento da gratificação natalina não for efetuado dentro do prazo previsto em lei, limitado ao principal, nos termos do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

### **14 – ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES NA CTPS**

Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida.

**Parágrafo 1º** – No caso de haver alteração de função o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS, desde que o empregado apresente a referida carteira ao empregador.

**Parágrafo 2º** – O empregador não poderá reter a CTPS de seus empregados, em hipótese alguma, por mais de 48 (quarenta e oito) horas.

### **15 – UNIFORMES, EPI'S E MATERI-**

### **AL DE BOLSO**

Sempre que for exigido pelo empregador o uso de uniforme, inclusive calçados, EPI (equipamento de proteção individual) ou material de bolso (termômetro, tesoura, garrote e caneta) deverão ser fornecidos sem ônus ao empregado.

**Parágrafo Único** – No caso de haver quebra ou inutilização do material utilizado, ficam os empregados dispensados do pagamento do mesmo quando no desempenho de sua função e desde que apresentem o material danificado e tenham agido sem dolo.

### **16 – CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões de serviços promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho, ou as horas correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias, ou ainda, serem compensadas na forma do disposto na cláusula 29ª do presente Acordo Coletivo.

### **17 – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS**

O empregado poderá ser liberado para participação em eventos, que digam respeito ao interesse do empregado, com a devida compensação, desde que não comprometam as atividades do setor.

**Parágrafo Único** - A possibilidade de afastamento, nessa hipótese, porém, fica limitada a dois (2) dias por ano, e condicionada a comunicação prévia com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas do afastamento.

### **18 – LANCHES**

O empregador fornecerá aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias, sem que tal benefício venha constituir salário utilidade.

**Parágrafo Único** – Entende-se por “plantonista” aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram a jornada diurna.

### 19 – JUSTIFICATIVA DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Quando houver despedida por justa causa, o empregador deverá especificar os motivos e enquadramento legal, de forma escrita, na rescisão contratual.

### 20 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido, bem como a entrega de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.

**Parágrafo Único** - Deverá ser dado sigilo às informações constantes dos comprovantes de pagamento, cabendo somente ao empregado e ao departamento pessoal o seu manuseio.

### 21 – QUADRO DE AVISOS e DIVULGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O empregador permitirá a afixação de avisos e comunicações do sindicato profissional, sem conteúdo político-partidário, religioso ou ofensivo ao empregador, em quadro mural de fácil observação e localizado próximo ao relógio ponto.

**Parágrafo Único** – O empregador deverá expor a seus empregados, no quadro de avisos, cópias dos acordos ou convenções coletivas de trabalho firmados com o Sindicato Profissional.

### 22 – AUXÍLIO FUNERAL

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, auxílio-funeral em quantia equivalente a 50%

(cinquenta por cento) do salário base. No caso do falecimento ter ocorrido em decorrência de acidentes do trabalho, o auxílio-funeral será em quantia equivalente a 1 (um) salário base.

### 23 – FÉRIAS

O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

**Parágrafo 1º** – O empregador deverá pagar a remuneração das férias até 2 (dois) dias antes do início da concessão das mesmas.

**Parágrafo 2º** – O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto, ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias.

**Parágrafo 3º** – Em caso do não cancelamento das férias, previsto no parágrafo anterior e atraso no pagamento das mesmas, será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, limitado ao principal, nos termos do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo 4º** – No caso de solicitação de férias por parte do empregado, por escrito, com menos de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de seu início, a multa prevista no parágrafo terceiro incidirá a partir do 5º (quinto) dia do início das férias.

### 24 – SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, aquela inferior ou igual a 15 (quinze) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### 25 – APROVEITAMENTO INTERNO

O empregador, para efeito de preenchimento das vagas, dará preferên-

cia aos seus empregados.

**Parágrafo Único** - O empregado, antes de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de 30 (trinta) dias, ficando inalterado seu salário neste período, e, por sua vez, o empregador comunicará ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério deste aceitar ou não tal situação.

### 26 – LICENÇA POR FALECIMENTO

O empregador concederá licença de 3 (três) dias aos seus empregados no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou irmão.

**Parágrafo Único** - A licença será acrescida de mais 1 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora da Grande Porto Alegre.

### 27 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante o período de concessão de benefício previdenciário ao empregado, completando-se após a respectiva alta concedida pelo INSS.

### 28 – REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA

O empregador poderá adotar regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito. Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderá o hospital ajustar o regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma)

folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que porventura estejam sendo concedidas, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. Tal cláusula é firmada por interessar a ambas as partes e porque as características que envolvem as atividades hospitalares merecem regulamentação especial, principalmente devido aos costumes, uma das fontes inquestionáveis de direito.

**Parágrafo Segundo** – As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada poderão ser compensadas dentro do prazo 06 (seis) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, conforme parágrafo anterior, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto no presente Acordo.

**Parágrafo Quarto** – O empregado deverá ser comunicado, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), quando da efetiva compensação.

**Parágrafo Quinto** – O empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

**Parágrafo Sexto** – O empregado deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que essas atin-

girem o limite da jornada mensal contratada.

**Parágrafo Sétimo** – Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender a adoção do regime de compensação horária.

**Parágrafo Oitavo** – Possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ora ajustada para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata, no prazo estabelecido no parágrafo quarto.

**Parágrafo Nono** – Com exceção do disposto no parágrafo 1º, que se submete ao prazo de vigência previsto na cláusula 41ª, todas as demais disposições contidas na presente cláusula terão aplicabilidade somente a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo.

## 29 – REGISTRO

O hospital deverá manter registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão ponto ou registro eletrônico, sendo facultado ao mesmo dispensar os funcionários do referido registro, conforme seus critérios e sua determinação.

**Parágrafo Único** - Fica vedado ao empregador, que admite ao trabalho o empregado que chega atrasado, não remunerar o repouso e o feriado correspondente.

## 30 – EXAMES CLÍNICOS

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão de empregado serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

## 31 – GESTANTE - CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

É garantida à empregada gestante,

durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

## 32 – ATESTADOS MÉDICOS

O empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, exceto nos atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde - SUS ou do Sindicato Profissional, ficando o empregado obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, de que está faltando por motivo de doença, desde que haja comprovação no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado, através de atestado médico competente.

## 33 – DESCONTOS

O hospital se compromete a descontar de seus empregados as mensalidades sociais dos relacionados como sócios do sindicato profissional, repassando os valores descontados até o 10º (décimo) dia útil do mês, desde que expressamente autorizados pelo empregado e respeitada a faculdade de se cancelar a qualquer tempo a autorização. Na mora de recolhimento, passará a ser devida multa de 2% sobre o valor não recolhido.

**Parágrafo 1º** – Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.

**Parágrafo 2º** – Fica assegurada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a quitação dos débitos já

convertidos ou comprometidos pelo empregado.

### 34 – GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

O empregador encaminhará ao sindicato profissional, cópias das guias de contribuição sindical e do desconto assistencial, se for o caso, acompanhadas da relação nominal dos empregados, no prazo de 20 (vinte) dias após a respectivo recolhimento.

### 35 – TRABALHO SINDICAL NO HOSPITAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais ao hospital, mediante comunicação prévia, nos intervalos destinados à alimentação ou descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

### 36 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical, para um mandato de um ano, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato.

**Parágrafo Único** – O delegado sindical será eleito em assembléia geral dos empregados do hospital em que faz parte, ou pelo processo de votação através de urnas.

### 37 – RELAÇÃO DE SALÁRIOS

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e sa-

lários ao empregado demitido, desde que este solicite, por escrito, a emissão dos mesmos.

### 38 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE SAÚDE DE FILHO

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

**Parágrafo Único** – No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 3 (três) dias no mês.

### 39 – OBRIGAÇÃO DE FAZER

O descumprimento de cláusulas do presente acordo que contenham obrigação de fazer sujeita o hospital ao pagamento de multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário base, por trabalhador atingido, revertida em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal.

**Parágrafo Único:** A multa incidirá

se não sanada a infração após prévia notificação concessiva de prazo de 15 (quinze) dias para correção do descumprimento.

### 40 – CONDIÇÕES GERAIS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem caráter único, sendo que as cláusulas existentes foram devidamente acordadas dentro de um todo, não significando, na individualidade, perda de direito para quaisquer das partes.

### 41 – PRAZO DE VIGÊNCIA

O presente instrumento tem vigência a partir de 1º de abril de 2006, pelo prazo de 2 (dois) anos, podendo ser revisado, no todo ou em parte, ao completar 1 (um) ano, por interesse de uma ou ambas as partes, se houver necessidade de alteração nas disposições nele contidas.

Porto Alegre, 1º de dezembro de 2006.

João Roberto Menezes  
Presidente do SINDISAÚDE-RS

Procuradora Gertrudes Ferrari  
Sociedade Educação e Caridade  
Hospital de Caridade de Viamão

Raquel Paese  
Advogada SINDISAÚDE/RS  
OAB/RS 15663

Marília Sanfelice  
OAB/RS 48598

## EXPEDIENTE

**Presidente:** João Roberto Menezes - **Vice-Presidente:** Maria Geneci Macedo da Silveira - **Secretário-Geral:** Danilo Toio Farias **Tesoureiro:** Marco Antonio Plá - **Diretor Jurídico e de Formação Sindical:** Gilnei Rachinhas Borges - **Diretora de Imprensa e Divulgação:** Heliege Wivianne de Azeredo Missel De Nardi - **Diretor de Cultura, Esporte, Lazer e Saúde do Trabalhador:** Joselito Adriano Ferreira - **Diretor de Patrimônio e Assuntos do Interior:** Albino Ferreira da Silva - **Suplentes da Diretoria:** Alair Rosinete da Silva Simão, Julio Cesar Duarte, Carlos Eduardo Silveira Gomes, Vander Luis Nascimento Charmes, Maria Lúcia Schäffer, Genilda Gomes de Souza - **Conselho Fiscal:** Ricardo Souza Martins (1º Conselheiro), Edson Clatino de Souza (2º Conselheiro), José Ricardo Paz Neves (3º Conselheiro) - **Suplentes:** José Antonio Luiz de Mello (1º Conselheiro), Julio Cesar Jesien (2º Conselheiro), Maristela Bernadete de Moura (3º Conselheiro) - **Delegados junto à Federação:** Rosa Anacleta Soares Vaz Carvalho (1ª), Gilmar França (2º) - **Suplente:** Emerson Cordeiro Pacheco

**Esta publicação é de responsabilidade do Sindisaúde-RS** - Rua João Guimarães 37 e 41 - Santa Cecília - Porto Alegre/RS - CEP 90630-170 - (51)3330.5511 - 3330.5503 - Clínica: Rua Vicente da Fontoura, 2222 - (51) 3333.1916 - www.sindisaude.org.br - direcao@sindisaude.org.br - **Edição:** Luis Henrique Silveira DRT/RS 7998 - jornal@sindisaude.org.br - **Projeto gráfico e diagramação:** Marcelo Souza - **Impressão:** VT Propaganda e Mídia - **Tiragem:** 400 exemplares



# Campanha de Sindicalização

## Quem cuida da saúde da população também precisa de cuidados

Você que trabalha em hospitais, clínicas e casas de saúde também merece cuidado. O Sindisaúde-RS existe para cuidar e lutar por melhores condições de trabalho e de salários. São mais de 40 mil trabalhadores na área da saúde.

Os trabalhadores da saúde organizados no Sindicato conseguiram nos últimos dez anos repor a inflação e garantir melhorias nas condições de trabalho.

Estar sindicalizado é investir na organização dos trabalhadores da saúde. Os benefícios se refletem no seu dia-a-dia, na sua atividade profissional.

Na hora das homologações, o Sindicato revê todos os cálculos e os valores apresentados na rescisão contratual. O trabalhador é informado sobre todos os seus direitos, orientado sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e o Seguro Desemprego.

Para você que está se aposentando, o sindicato orienta e calcula o tempo de serviço e facilita o encaminhamento da sua aposentadoria.

Se o seu problema é jurídico? O Sindisaúde-RS possui uma assessoria jurídica que atende a sua causa trabalhista ou demandas da área cível como pensão alimentícia, separações, etc.

Se o trabalho está lhe deixando doente? O melhor remédio é orientação e prevenção da doença ocupacional. O Sindicato dispõe de uma médica do trabalho para detectar as doenças causadas pelo ambiente de trabalho.

Se o seu problema é odontológico? O Sindicato presta serviço odontológico, com atendimento diário, na clínica. A consulta é agendada pelo telefone 3333-1916, a partir da última terça-feira de cada mês.

Se o seu problema é cansaço? O Sindisaúde-RS possui uma Colônia de Férias na praia de Oásis que funciona o ano todo. A Colônia conta com 40 apartamentos (Kit net's, apartamentos de um e dois quartos); quadra de vôlei; sala para jogos; churrasqueiras coletivas; pracinha para as crianças e cancha de bocha.

## O SINDICATO É O MELHOR REMÉDIO Seja Sócio! Sindicalize-se



Assistência Jurídica



Assistência Odontológica



Assistência para rescisão



Colônia de Férias



Medicina do Trabalho

