

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000068/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/01/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR081669/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.092261/2016-07  
DATA DO PROTOCOLO: 02/12/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS LABORATORIOS DE PATOLOGIA E ANALISES CLINICAS DO ESTADO DO RJ  
SINDILAPAC-RJ , CNPJ n. 32.093.221/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).  
THIAGO BORGES DAMIAO FAILLACE;

E

SIND EMP EST SERV LAB DE PESQ E ANAL CLIN PAT DO EST RJ, CNPJ n. 73.815.334/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GISELE ROCHA DE FIGUEIREDO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Pesquisas e Análises Clínicas e Patologia**, com abrangência territorial em RJ.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Aos integrantes da categoria profissional representada pelo SINEESPAC/RJ, será concedido, o reajuste salarial de **8,5%** (oito vírgula cinco por cento) incidente sobre o salário do mês de novembro de 2016, já aí incluído o índice da inflação medido pelo INPC (IBGE), sendo permitida a compensação dos aumentos ou antecipações espontâneas ou compulsoriamente concedidos no período revisando, exceto aqueles decorrentes de promoção por merecimento ou antiguidade, nos moldes fixados pela Instrução Normativa nº 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo Único** – Os pisos salariais das diferentes categorias profissionais representadas pelo SINEESPAC/RJ, bem como as correspondentes cargas horárias semanais, serão fixados em Acordo Coletivo de Trabalho ser celebrado por cada Estabelecimento e/ou Serviço de Laboratório.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTES**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ usarão, obrigatoriamente, envelope de pagamento ou contracheque, onde seja claramente discriminada a remuneração recebida pelo empregado, bem como os descontos previstos em lei e os depósitos do FGTS.

#### **CLÁUSULA QUINTA - HORÁRIO DE PAGAMENTO**

No caso em que o pagamento de salários for realizado em cheque e no último dia do prazo fixado pelo artigo 459 em seu parágrafo único, da CLT, as Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ obrigam-se a conceder aos empregados o tempo necessário para proceder o desconto bancário.

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS**

Nas substituições temporárias, por férias ou licença, desde que por período superior a 20 (vinte) dias, ficam assegurados ao substituto os salários pagos ao substituído, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias prestadas por todos os empregados representados pelo

SINEESPAC/RJ, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de serviços, para as duas primeiras horas de sobre jornada e de 100% (cem por cento) para as seguintes.

**Parágrafo Único** - O valor das horas extras habituais integra o aviso prévio, inclusive o indenizado (Lei nº 10.218, de 11.04.2001).

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS NOTURNAS**

A remuneração das horas noturnas será acrescida de acordo com o artigo 73 da CLT combinado com o artigo 7º, inciso IX, da Constituição Federal, em 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Para as categorias abrangidas por esta Convenção, com previsão de aplicabilidade do adicional de insalubridade, e para qualquer outra não listada, cujas atividades específicas sejam desenvolvidas na área técnica dos laboratórios, o valor do adicional, será de 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional.

**Parágrafo Primeiro** – Enquanto percebido, o Adicional de Insalubridade deve integralizar a remuneração para todos os efeitos legais, inclusive no aviso-prévio indenizado, conforme Súmula nº 139 do TST.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIOS EXTRALEGAIS**

Qualquer benefício extralegal, ou seja, aquele concedido por liberalidade empresarial, tais como seguro de vida, planos de saúde, alimentação *in natura* (almoço, jantar e lanche) ou auxílio-alimentação, dentre outros, ainda que parcialmente subsidiados pelos empregados, não constitui qualquer complemento

salarial e não integram o salário para qualquer efeito legal.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Faculta-se às empresas, sem qualquer caráter de obrigatoriedade, fixar participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefício a ser instituído por comissão de empregados e empresários e integrada por um representante do Sindicato dos Trabalhadores, formalizado através de instrumento específico, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

**Parágrafo Único** – Os termos pactuados, por meio do Instrumento Específico ou do Acordo Coletivo de Trabalho referidos nesta Cláusula, deverão respeitar o disposto na Súmula nº 451 do TST.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHE NOTURNO**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ fornecerão lanche, gratuitamente, aos empregados lotados ou designados para serviços noturnos em suas dependências, não expressando tal refeição qualquer complemento salarial, para todos os efeitos legais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ poderão fornecer a seus empregados, gratuitamente e sem distinção (artigo 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal), cesta básica ou ticket de alimentação/refeição (Lei nº 6.321, de 14.04.76 e Decreto nº 5, de 14.01.91), não se caracterizando qualquer das modalidades como *salário in natura*.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ concederão o vale-transporte para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, em conformidade com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 865, de 14.09.95 e, também, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16.12.85, com a redação conferida pela Lei nº 7.619, de 30.09.87, regulamentadas pelo artigo 5º, capítulo I do Decreto nº 95.247, de 17.11.87, cabendo ao empregado comunicar, por escrito, ao empregador, as alterações de seu endereço residencial.

**Parágrafo Primeiro** - Tendo em vista o que dispõe o artigo 9º do Decreto nº 95.247, de 17.11.1987 e o artigo 5º, parágrafo único, da Lei nº 7.418, de 16.12.85, o valor da participação da empresa nos gastos de deslocamento do empregado, será equivalente à parcela que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo Segundo** - A concessão do vale-transporte não constitui salário *in natura* para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Terceiro** – As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ poderão realizar a troca dos valores de auxílio-Transporte, pelo Auxílio-Combustível, sem prejuízo aos valores pagos, desde que formalmente solicitado pelos funcionários representados pelo SINEESPAC/RJ.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO MÉDICO

Em conformidade com as Normas Regulamentadoras da Agência Nacional de Saúde (ANS), as Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, custearão para seus empregados a partir de 01 de novembro de 2016, 50% (cinquenta por cento) dos valores do Plano Médico contratado, com a observância das regras editadas pela ANS, limitando-se a participação patronal ao máximo de R\$ 70,00 (setenta reais).

**Parágrafo Primeiro** – Poderão as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, optar pelo atendimento junto aos Planos de Saúde através dos sindicatos signatários desta Convenção e Acordo Coletivo, os valores correspondentes à participação patronal bem como os valores descontados dos funcionários, serão

pagos diretamente às operadoras contratadas.

**Parágrafo Segundo** - As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ deverão enviar ao SINEESPAC/RJ, para efeito de controle, uma cópia do contrato junto a Operadora de Saúde escolhida/contratada para prestar atendimento aos seus empregados, constando o prazo de vigência do contrato. A Operadora de Saúde contratada deverá ter registro junto a ANS conforme legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados demitidos sem justa causa e aposentados, além de seus dependentes à época do contrato de trabalho, têm o direito da manutenção do plano de saúde oferecido pelas empresas representadas pelo SINILAPAC-RJ conforme dispõem a Lei nº 9656/98 e condições abaixo descritas:

- 1)** – Ter sido beneficiário de Plano Coletivo decorrente de vínculo empregatício.
- 2)** – Ter contribuído com parte do pagamento do seu plano de saúde.
- 3)** – Assumir o pagamento integral de seu benefício.
- 4)** – Não ser admitido em novo emprego que possibilite o acesso a plano privado de assistência à saúde.
- 5)** – Formalizar opção de manutenção do plano no prazo máximo de 30 (trinta) dias do desligamento da empresa.

**Parágrafo Quarto** – O aposentado que contribuiu para o plano de saúde por 10 (dez) anos ou mais tem o direito de se manter no mesmo, já o que contribuiu por um período inferior a 10 (dez) anos poderá permanecer no plano pelo período igual ao que contribuiu, ambos enquanto a empresa oferecer este benefício aos seus empregos.

**Parágrafo Quinto** – O empregado demitido ou exonerado sem justa causa terá o direito da manutenção do plano de saúde, correspondente a 1/3 (um terço) do tempo que tenha contribuído, com o mínimo assegurado de 6 (seis) meses e no máximo de 24 (vinte e quatro) meses, ambos enquanto a empresa oferecer este benefício aos seus empregos.

**Parágrafo Sexto**- Os empregados que não desejarem a concessão do benefício previsto na presente cláusula, deverão manifestar sua desistência, por escrito, através de declaração de renúncia de benefício, que deverá ser entregue ao seu empregador e ao SINEESPAC/RJ.

**Parágrafo Sétimo** – É facultada a possibilidade de contratação de outras modalidades de planos, com valores diferenciados tendo em vista:

- 1)** Cobertura com Co-participação com acomodação em apartamento privativo (ex: Acomodação em quarto privativo. Além da mensalidade, o usuário participa financeiramente, de forma preestabelecida, com um percentual nas consultas,

exames.

**2)** Cobertura sem co-participação com acomodação em enfermaria (ex. Acomodação em enfermaria. Usuário não participa financeiramente em percentual de consultas e exames).

**3)** Cobertura sem co-participação com acomodação em apartamento privativo (ex: Acomodação em quarto privativo. O usuário não participa financeiramente em percentual de consultas e exames).

#### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, sujeitas ao que dispõe o § 1º do artigo 389 da CLT poderão adotar o sistema de Reembolso-Creche de acordo com o artigo 1º - I da Portaria nº 3.296/86 do MTE; sendo de livre escolha o estabelecimento pela mãe e ficando estabelecido que os valores passíveis de reembolso, serão de R\$ 651,00 (seiscentos cinquenta e um reais), pagos a título de reembolso de despesas, desde que devidamente comprovadas por documentação legal e pertinente, sendo certo que o referido valor não poderá integrar aos salários das empregadas para os efeitos do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho. O benefício será garantido até o menor completar 12 (doze) meses de idade.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Desde que exigidos pelas Empresas e/ou por normas regulamentares baixadas pelas autoridades competentes, deverão ser fornecidos gratuitamente uniformes de vestimenta por sobreposição (Jaleco), em tecidos não transparentes, a serem conservados pelos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**

As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, abrangidas por esta norma coletiva, deverão obrigatoriamente fornecer Auxílio Odontológico para os empregados representados pelo SINEESPAC/RJ, recolhendo diretamente e de forma mensal ao SINEESPAC/RJ, a partir de 01 de novembro de 2016, a

importância de R\$ 13,90 (treze reais e noventa centavos) por empregado.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ arcarão integralmente com o percentual de 100% (cem por cento) do valor do plano para o empregado representado pelo SINEESPAC/RJ.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que queiram incluir os seus dependentes, deverão comunicar por escrito a seu empregador e ao SINEESPAC/RJ, sabendo que o valor destes deverá ser pago integralmente pelo mesmo, devendo a empresa realizar o referido desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro** - O SINEESPAC/RJ se compromete a contratar uma Operadora Odontológica autorizada pela ANS e firmar um contrato coletivo por adesão, conforme Resolução Normativa da ANS Nº 195, ao qual deverá, vedada qualquer tipo de exceção, se vincular e aderir as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ.

**Parágrafo Quarto** - O SINEESPAC/RJ somente poderá contratar Operadora Odontológica que atenda os parâmetros mínimos de cobertura estabelecidos pelo rol da ANS.

**Parágrafo Quinto** - A contratação da Operadora Odontológica de que se trata o parágrafo anterior somente se efetivará com a anuência expressa do SINDILAPAC-RJ.

**Parágrafo Sexto** - As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ que já possuem contratos com Operadoras Odontológicas divergentes ao estipulado no caput desta cláusula, com contrato ainda em vigor, deverão comprovar junto ao SINEESPAC/RJ a efetiva contratação do plano assim como suas cláusulas e condições, além do seu pagamento mensal.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ se comprometem, assim que findado o contrato pactuado em data anterior a 01 de novembro de 2016, a realizar a migração para a Operadora Odontológica contratada pelo SINEESPAC/RJ sendo vedado a renovação/nova contratação do contrato celebrado anterior a esta Norma Coletiva.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, abrangidas por esta norma coletiva, deverão obrigatoriamente fornecer Auxílio Funeral para os empregados representados pelo SINEESPAC/RJ, sendo extensivo ao seu cônjuge, como também aos filhos com idade até 21 anos, recolhendo diretamente e de forma mensal ao SINEESPAC/RJ, a partir de 01 de novembro de 2016, a importância de R\$ 5,70



(cinco reais e setenta centavos) por empregado.

**Parágrafo Único** - O Auxílio Funeral tem por objetivo o reembolso de despesas, mediante apresentação ao SINEESPAC/RJ de recibos, notas fiscais, comprovando a despesa com o sepultamento e o Atestado de Óbito, comprovando o evento, até o valor máximo de R\$ 3.000,00 (três mil reais), desde que apresentadas ao SINEESPAC/RJ que fará o reembolso no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas e/ou 3 (três) dias úteis após o evento.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA AO APOSENTÁVEL**

De acordo com a legislação vigente, aos empregados em vias de aposentadoria, assim entendidos os que estiverem a menos de 24 (vinte e quatro) meses para o gozo do benefício "por tempo de serviço" ou "por idade", as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ assegurarão garantia de emprego, ressalvadas as hipóteses de pedido de demissão, acordo entre as partes ou dispensa por justa causa, extinguindo-se tal garantia, se, ultrapassado o prazo, o empregado não requerer a jubilação, seja qual for o motivo. Fica o empregado obrigado a comunicar à empresa a ocorrência do aludido prazo e provar pela anotação na sua CTPS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A homologação da rescisão do contrato de trabalho, conforme o constante do artigo 477, § 1º da CLT, será realizada preferencialmente no SINEESPAC/RJ e/ou nas Delegacias do SINEESPAC/RJ.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEMISSÃO EM ÉPOCA DE DATA-BASE**

Qualquer demissão, cuja data de afastamento, contida no TRCT, ocorra no prazo dos 30 (trinta) dias que antecedem ao reajuste, estará a Empresa sujeita ao pagamento de 01 (um) salário ao empregado dispensado.

**Parágrafo Único** - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do Aviso-Prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais (Lei nº10.218, de 11.04.2001).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE EMPREGOS**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ concordam em utilizar o banco de empregos mantido pelo SINEESPAC/RJ na contratação de novos empregados, no intuito de reduzir gastos na divulgação de seleção de profissionais, solicitando através de ofício ao SINEESPAC/RJ.

**Parágrafo Único** - O SINEESPAC/RJ, mediante a solicitação da Empresa, fará o encaminhamento dos profissionais requisitados para seleção. A empresa ao contratar o profissional deverá comunicar ao SINEESPAC/RJ para efeito de controle estatístico.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A presente Cláusula visa regulamentar o Plano de Cargos e Salários em vigor nesta data e/ou estabelecer referências para a estrutura básica de cargos e salários nas Empresas, vedada qualquer alteração nos critérios de promoções por antiguidade e merecimento dentro de cada categoria profissional.

**Parágrafo Primeiro** - O Plano de Cargos e Salários que tem a finalidade de regulamentar a estrutura básica dos cargos e salários das empresas, permanecerá inalterado, devendo as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ mantê-lo, com exceção dos salários que serão reajustados a cada ano de acordo com índice aprovado nessa Convenção.

**1)** - Poderá o SINEESPAC/RJ exigir os documentos necessários, bem como a audiência com os empregados beneficiados, ficando, desde já, excluída qualquer exigência de publicação de editais na imprensa.

**2)** - A adaptação prevista no *caput* deste parágrafo terá a sua validade

condicionada à homologação do SINEESPAC/RJ e SINDILAPAC-RJ.

**Parágrafo Segundo - REQUISITOS À ADAPTAÇÃO** - Para que seja considerado válido o Plano de Cargos e Salários a ser adaptado pelas empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ é necessária a observância dos seguintes requisitos:

- a) homologação pelo SINEESPAC e SINDILAPAC-RJ. A homologação só terá validade quando houver a assistência do SINDILAPAC-RJ;
- b) denominação das atividades profissionais com suas funções e subdivisões que porventura venham a comportar pela complexidade dos serviços;
- c) mencionar expressamente os cargos e funções que ficarem fora do Plano de Cargos e Salários;
- d) não serão permitidos critérios que proíbam ou restrinjam o empregado de concorrer às promoções, progressões e reclassificações.

**Parágrafo Terceiro - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS** - Fica estabelecida a estrutura básica para o Plano de Cargos e Salários das empresas, nos seguintes termos:

## **1 - SERVIÇOS GERAIS**

### **1.1 – Operacional - CBO 5143-20**

- a) Descrição básica:** limpeza em geral dos locais físicos da empresa;
- b) Formação escolar:** 1º grau incompleto, com treinamento específico;
- c) Jornada:** 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Cláusula Nona.

### **1.2 - Operacional Técnico - CBO 3242-10**

- a) Descrição básica:** limpeza dos materiais e equipamentos utilizados pela área técnica; acondicionamento e arquivamento de soro, plasma ou outro material biológico, lâminas citológicas, hematológicas, blocos e peças cirúrgicas em local apropriado para posterior confirmação diagnóstica ou revisão; acondicionamento e descarte do lixo contaminado e material biológico, segundo as normas de saúde;
- b) Formação escolar:** 1º grau incompleto, com treinamento específico;

**c) Jornada:** 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

### **1.3 - Contínuo - CBO 4122-05**

**a) Descrição básica:** responsável pela entrega e/ou recepção externa de material biológico para análises clínicas em embalagem hermeticamente fechadas, sem manuseio e contato direto com o material para análise; entrega de documentos e/ou papéis;

**b) Formação escolar:** 1º grau incompleto, com treinamento específico;

**c) Jornada:** 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**d) Insalubridade:** de acordo com laudo técnico.

## **2. - RECEPÇÃO - CBO 4221-05**

### **2.1 - Recepcionista**

**a) Descrição básica:** atendimento ao público; preenchimento de guia de convênios médicos, informações, cadastros, emissão de etiquetas para ser entregue ao paciente ou ao técnico para identificação do material biológico;

**b) Formação escolar:** 1º grau completo, com treinamento específico;

**c) Jornada:** 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**d) Insalubridade:** de acordo com laudo técnico.

## **3. - ADMINISTRATIVO**

### **3.1 - Auxiliar Administrativo - CBO 4110-05**

**a) Descrição básica:** responsável pelos serviços administrativos de arquivo, digitação, conferência e protocolos; auxiliar de departamento de pessoal, contabilidade, marketing, faturamento e demais tarefas da área administrativa;

**b) Formação escolar:** 2º grau completo e/ou cursos técnicos da área administrativa com treinamento específico;

**c) Jornada:** 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**d) Insalubridade:** de acordo com laudo técnico.

#### **4.- ÁREA TÉCNICA**

##### **4.1 - Coletor - CBO 3242-10 / Flebotomista – CBO 5152-05**

**a) Descrição básica:** responsável pela coleta, identificação, cadastro e registro de amostras de sangue e materiais biológicos, como também, na preparação e manipulação preliminar do material para análises em suas diversas fases. Admite subdivisões do cargo em razão de maior complexidade da função, de acordo com as solicitações médicas, uma vez que exige do profissional conhecimento para interpretar os procedimentos adequados a cada exame;

**b) Formação escolar:** 1º grau completo, com treinamento específico e especializado nos procedimentos necessários à complexidade do serviço;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

##### **4.2- Auxiliar de Coloração em Citologia - CBO 3242-10**

**a) Descrição básica:** identificação do material empregando técnica e instrumentação adequadas; registro do material identificado; preparação do esfregaço; coloração específica de cada tipo de esfregaço; montagem de lâminas citológicas; arquivamento de lâminas e pedido de exames;

**b) Formação escolar:** 1º grau completo, com curso técnico de coloração ou treinamento específico e especializado nos procedimentos necessários à complexidade do serviço;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

##### **4.3 - Auxiliar de Coloração em Histologia - CBO 3242-10**

**a) Descrição Básica:** identificação do material empregando técnica e instrumentação adequadas, registro do material identificado, preparação do

esfregação, coloração específica de cada tipo de empregado; montagem de lâminas histológicas, arquivamento de lâminas e pedidos de exames;

**b) Formação escolar:** 1º grau completo, com curso técnico de coloração ou treinamento específico e especializado nos procedimentos necessários à complexidade do serviço;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

#### **4.4 - Auxiliar de Laboratório - CBO 3242-10**

**a) Descrição básica:** Coleta, cadastro, registro e identificação do material biológico empregando técnica e instrumentação adequadas para testes e exames de laboratório; manipulação de substâncias químicas para preparo de soluções e reagentes; preparar as amostras para realização de exames, auxiliar ao profissional habilitado no desenvolvimento de suas atividades diversas até nas fases pré-analítica, analítica e pós-analítica de exames;

**b) Formação escolar:** 1º grau completo, com treinamento específico;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

#### **4.5 - Técnico de Laboratório - CBO 3242-05**

**a) Descrição básica:** Coleta, cadastro, registro e identificação do material biológico empregando técnica e instrumentação adequadas para testes e exames de laboratório; manipular substâncias químicas para preparo de soluções e reagentes; preparar as amostras para realização de exames; orientar as atividades da equipe auxiliar, executando as técnicas e acompanhando o desenvolvimento dos trabalhos para garantir a integridade física e fisiológica do material coletado e exatidão dos exames e testes laboratoriais, utilizar técnicas para limpeza, secagem e esterilização de material; documentar as análises realizadas; registrar as cópias dos resultados, preparando os dados para fins estatísticos; conhecer, montar, manejar, calibrar e conservar aparelhos simples, verificando seu funcionamento e solicitando instruções para os mais complexos ao seu Supervisor; proceder ao levantamento de material, revisando a provisão, bem como requisição dos mesmos; obedecer às normas estabelecidas para controle de qualidade e biossegurança; realizar exames técnicos de análises clínicas sob a supervisão de

profissionais de nível superior habilitados para o exercício desta atividade;

**b) Formação escolar:** 2º grau completo, com curso técnico de patologia ou análises clínicas, inscrição no conselho profissional e treinamento específico;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

**e) Inscrição Regular no Conselho Regional Farmácia.**

#### **4.6 - Técnico em Citologia (Citotécnico) - CBO 3242-05**

**a) Descrição básica:** identificação do material empregando técnica e instrumentação adequadas; registro do material identificado; preparação de esfregaços, coloração específica para cada tipo de esfregaço; montagem de lâminas citológicas, separando as positivas para revisão pelo Médico Citopatolo-

gista; leituras de lâminas citológicas, separando os casos suspeitos, positivos e todos os casos dignos de nota para revisão pelo Médico Citopatologista; manter arquivo das lâminas normais das positivas e suspeitas; arquivar lâminas e pedidos de exames;

**b) Formação escolar:** 2º grau completo; com curso técnico de citologia e treinamento específico;

**c) Jornada:** Fixar em acordo

**d) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

#### **4.7 - Técnico em Histologia (Histotécnico) - CBO 3242-05**

**a) Descrição básica:** registro de recebimento do material; identificação do material empregando técnica e instrumentação adequadas; registro do material identificado; prática dos atos técnicos relativos à preparação das lâminas histopatológicas, no que se inclui o processamento histológico, tais como desidratação do material, diafanização do material, impregnação e inclusão de parafina, confecção do bloco com o material incluído na parafina, apreensão do bloco ao porta blocos (platina) e corte em micrótomo; preparação dos corantes, reagentes, parafina e de todo material necessário para confecção das lâminas e blocos de parafina; preparação e identificação das lâminas dos respectivos cortes; fixação do corte do material à lâmina em estufa a 60°C; hidratação do material fixado à lâmina; coloração específica da lâmina para cada tipo de peça e/ou *cell-*

*block*; montagem das lâminas histológicas; arquivo das peças anatômicas e/ou biópsias com o descarte no prazo adequado; arquivo dos blocos de parafina e lâminas dos casos normais e positivos.

**Observação: 1** - Para exames em que não seja necessário um resultado imediato, o técnico em histologia deverá utilizar o método do congelamento, através de gás carbônico (CO<sup>2</sup>) ou através do criostato; **2** - Para materiais calcificados, o técnico em histologia deverá proceder à descalcificação.

**b) Formação escolar:** 2º grau completo, com curso técnico de histologia e treinamento específico;

**c) Insalubridade:** Aplicável, de acordo com as condições especificadas na Clausula Nona.

**I** - À jornada de trabalho e ao piso salarial não descritos neste parágrafo, serão aplicados os consignados na Convenção Coletiva de Trabalho em vigor, fixados em Acordo Coletivo de Trabalho a ser celebrado por cada Estabelecimento e/ou Serviço de Laboratório com o SINEESPAC, tendo a assistência do SINDILAPAC-RJ.

**II** - Alterado o salário mínimo legal previsto do artigo 76 da CLT, ao longo do período de vigência da presente norma coletiva, referido valor deverá ser observado pelos pisos salariais previstos pelas normas da presente convenção;

**III** - O Plano de Cargos e Salários de cada empresa deverá ser homologado, preferencialmente, no SINEESPAC, tendo a necessária assistência do SINDILAPAC-RJ ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

#### Normas Disciplinares

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO E ADVERTÊNCIA

Nas suspensões e advertências aplicadas ao empregado, haverá obrigatoriedade de se consignar, por escrito, os respectivos motivos.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGULAMENTO DA EMPRESA

Ficam ratificadas todas as disposições constantes do Regulamento Interno das Empresas cujas normas integrem e respeitem os contratos de trabalho e a



presente Convenção Coletiva.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE PLANTÕES**

Na forma fixada pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, em continuidade aos acordos anteriormente celebrados e, tendo em vista a natureza especial das atividades laboratoriais que são desenvolvidas em jornada ininterrupta, bem como o interesse da categoria profissional, é facultada às empresas a adoção de escalas de plantão de 12x36 (doze horas de trabalho e trinta e seis horas de repouso), 12x48 (doze horas de trabalho e quarenta e oito horas de repouso), 12x60 (doze horas de trabalho e sessenta horas de repouso), nelas incluídas o período de refeições, sendo obrigatória a marcação de cartões de ponto, nas entradas; intervalos de descanso e refeição; saídas. Quaisquer destas escalas de plantão são consideradas como jornada normal de trabalho, exceto quando coincidente com domingos e feriados, que respeitarão o disposto nas Súmulas 146 e 444 do TST.

**Parágrafo Primeiro** - Alterado o salário mínimo legal, previsto no artigo 76 da CLT, ao longo do período de vigência da presente norma coletiva, o novo valor deverá ser observado pelos pisos salariais acordados, conforme previsto na presente Convenção.

**Parágrafo Segundo** – COMPARECIMENTO ÀS ESCALAS – Os empregados não poderão deixar de comparecer às suas escalas pré-determinadas ou abandoná-las sem a presença de seus substitutos, exceto quando expressamente autorizados pelo Responsável Técnico do Laboratório ou pela Chefia imediata.

**Parágrafo Terceiro** – AUSÊNCIA OU ABANDONO ÀS ESCALAS - A ausência ou abandono à escala pré-determinada sem justificativa será considerada falta grave, recebendo o infrator as devidas punições previstas na legislação vigente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE ACOMPANHANTE**

É facultado ao empregador permitir ao(a) empregado(a) o não comparecimento ao local de trabalho para acompanhar filhos menores de quatorze anos ao médico, se outra não for a opção para o acompanhamento, se possível, o(a) empregado(a)

comunicando ao empregador com antecedência, o motivo da falta, pelos meios disponíveis.

**Parágrafo Primeiro** – Deverá o(a) empregado(a) justificar a falta mediante apresentação de atestado médico mais o receituário e/ou outro instrumento em nome do paciente, todos documentos assinados pelo mesmo médico.

**Parágrafo Segundo** – A critério do empregador, o(a) empregado(a) compensará as horas não trabalhadas em dias subsequentes, sem que como tal caracterize hora extra ou compensação no banco de horas.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Conforme previsto na cláusula regime de plantões, que pela sua própria natureza de serviço ininterrupto já autorizam trabalho aos domingos e feriados, que não sendo compensados, deverão ser pagos em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. É permitido o trabalho aos domingos dos empregados diaristas, representados pelo SINEESPAC/RJ, mediante a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho a ser celebrado entre a empresa e o SINEESPAC/RJ, com a devida assistência do SINDILAPAC-RJ.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam estabelecidos os seguintes requisitos para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho para labor aos domingos:

- 1)** A celebração do Acordo Coletivo está condicionada à prévia anuência dos empregados, a qual será manifestada em reunião na empresa, com a necessária participação do SINEESPAC/RJ;
- 2)** Concessão obrigatória de uma folga dominical por mês, com escala de revezamento previamente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização trabalhista;
- 3)** O trabalho aos domingos poderá ser compensado em outro dia da semana, sob pena de pagamento das horas laboradas com adicional de 100% (cem por cento);
- 4)** Quando for preparada a folha de pagamento mensal e existirem quatro domingos laborados, sem que tenha sido concedida a correspondente folga compensatória, será efetuado o pagamento de horas extras, conforme consta no inciso IV.

**Parágrafo Segundo** – Excetuando-se as jornadas de trabalho cumpridas em regime de plantões com escalas de revezamento (funcionamento ininterrupto), os feriados Federais, Estaduais e Municipais, conforme calendário anual, deverão ser cumpridos pelas empresas. Entretanto, poderá haver acordo empregador/empregado usando o Regime de rodízio ou outro negociado entre ambas as partes, salvaguardando-se o determinado na súmula 146 TST.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada, diarista ou plantonista, terá direito, durante a jornada normal de trabalho, a um descanso especial de 01 (uma) hora diária.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, regularmente matriculados em cursos oficiais ou reconhecidos, terão suas faltas abonadas por motivo de comparecimento às provas escolares coincidentes com seus horários de trabalho, obrigados, porém, à comunicação prévia com antecedência de 72 (setenta e duas) horas a sua chefia e posterior comprovação de seu comparecimento.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

De acordo com artigo 59, parágrafos 2º e 3º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98 e legislação superveniente, as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o SINEESPAC/RJ, com a devida assistência do SINDILAPAC-RJ, para adoção do BANCO DE HORAS que consiste na dispensa do acréscimo de salário quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

**Parágrafo Primeiro** - O Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado pela Empresa com o SINEESPAC/RJ, mediante homologação, com assistência do SINDILAPAC-RJ estabelecerá as cláusulas de sua implantação.

**Parágrafo Segundo** – No caso de dispensa, aposentadoria ou pedido de demissão dos trabalhadores representados pelo SINEESPAC/RJ, o horário extraordinário que se encontra no banco de horas deverá ser devidamente indenizado no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade da gestante, desde a data da concepção em si, até 5 (cinco) meses após o parto.

### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ADOÇÃO**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos dos artigos 391, 391-A e 392 da CLT.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Quando do nascimento dos filhos o empregado terá direito a 5 (cinco) dias consecutivos de afastamento (artigo 10, parágrafo 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA GALA**

Os empregadores concederão 4 (quatro) dias consecutivos de licença ao empregado que contrair matrimônio.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA LUTO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que seja seu dependente economicamente, conforme legislação vigente.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ comprometem-se, caso ainda não tenham feito, a instalar a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), nos termos dos artigos 162, 163, 164 e 165, da Consolidação das Leis do trabalho - CLT.

### Exames Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E PCMSO

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ obrigam-se ao fiel cumprimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional instituído pela Norma Regulamentadora NR-7, aprovada pela Portaria SSST nº. 24/94 e alterada pela Portaria SSST nº 08/96, inclusive arcando com todos os custos operacionais para a realização de exames médicos, além do cumprimento da NR-09 da Portaria SSST nº 25/94, que prevê o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

**Parágrafo Primeiro** - As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ enquadrados no grau de risco 1 ou 2, que possuam mais de 25 (vinte e cinco) e até 50 (cinquenta) empregados e aqueles enquadrados nos graus de risco 3 e 4, que possuam mais de 10 (dez) e até 20 (vinte) empregados, ficam desobrigados de indicar Médico do Trabalho para coordenar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

**Parágrafo Segundo** - As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ ficam obrigadas a realizar exames médicos demissionais até a data da homologação da rescisão contratual, sendo que poderão ser dispensados da referida obrigação se o último exame médico ocupacional tiver sido realizado no prazo de até 270 (duzentos e setenta) dias para os enquadrados no grau de risco 1 ou 2 e de até 180 (cento e oitenta) dias para os de grau de risco 3 e 4.

**Parágrafo Terceiro** - No caso das Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ ficarem desobrigadas do exame demissional, conforme o disposto no parágrafo anterior, deverão apresentar o último exame médico periódico quando da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Para justificar as faltas por motivo de doença, e o empregado se beneficiar do disposto no artigo 471 da CLT, ficam reconhecidos como válidos os atestados médicos e/ou odontológicos conforme legislação vigente.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTADOS DO TRABALHO**

Os empregados representados pelo SINEESPAC/RJ, vitimados por acidente do trabalho e doença profissional, desde que afastados do trabalho pelo período de até 30 (trinta) dias ou mais, os estabelecimentos representados pelo SINDILAPAC-RJ, concederão garantia de emprego, nos mesmos termos e prazos da legislação previdenciária vigente ou na vigência do contrato de trabalho a prazo certo.

**Parágrafo Primeiro** – Ocorrendo o acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não, ainda que por meio período, é obrigatória a emissão da CAT por parte do empregador, até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa prevista pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Na ausência de emissão da CAT pelo empregador, poderá fazê-lo o sindicato da categoria, o médico que assistir o empregado, autoridades locais ou mesmo o próprio segurado e seus dependentes (parágrafo 2º do art. 22 da Lei 8.213/91).

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS DE ACESSO DO SINEESPAC/RJ AO LOCAL DE TRABALHO**

Fica assegurado aos Dirigentes do SINEESPAC/RJ, ou à(s) pessoa(s) que os representem, o acesso aos locais de trabalho onde atuem os funcionários da categoria profissional.

**Parágrafo Primeiro** – Os representantes do SINEESPAC/RJ deverão estar devidamente identificados com procuração ou carta de preposto assinada pelo Presidente, Vice-Presidente ou Secretário-Geral do sindicato profissional. Não

sendo necessário o reconhecimento de firma.

**Parágrafo Segundo** – Está garantido aos representantes do SINEESPAC/RJ o direito de realizar, durante a visita, as seguintes atividades:

I – Fiscalização do cumprimento das normas pactuadas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;

II – Fiscalização do cumprimento dos direitos dos trabalhadores garantidos na legislação vigente;

III – Campanha de sindicalização;

IV – Reunião ou Assembleia com os empregados para deliberar temas de interesse da categoria profissional.

**Parágrafo Terceiro** – É vedado o uso da visita para difusão de matéria de caráter político-partidária, ideológica, religiosa ou pessoal.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS DE LIBERDADE PARA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO COM OS TRABALHADORES**

Na ocorrência de visita do SINEESPAC/RJ ao local de trabalho, desde que respeitado as normas pactuadas na presente Norma Coletiva, fica assegurado aos representantes dos empregados na CIPA o direito de pausar suas atividades para acompanhar e orientar os representantes do sindicato profissional, sendo o empregador **terminantemente proibido** de aplicar aos empregados quaisquer **descontos, advertências ou repreensões**.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de algum representante dos empregados na CIPA já tiver iniciado procedimentos de atendimento técnico a paciente ou qualquer outra atividade imprescindível e inadiável, os representantes do SINEESPAC/RJ poderão convidar outros empregados para acompanhá-los durante a visita, sendo assegurados a estes todos os direitos previstos nesta Norma.

**Parágrafo Segundo** – Não estando presente nenhum membro representante dos empregados na CIPA, os representantes do SINEESPAC/RJ poderão convidar outros empregados para acompanhá-los durante a visita, sendo assegurados a estes todos os direitos previstos nesta Norma.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ cederão espaço em seus quadros

de avisos a serem utilizados pelo SINEESPAC/RJ para divulgação de temas de interesse dos empregados, sendo vedado o uso para matéria político-partidária, ideológica, religiosa ou pessoal, impondo-se, porém, a prévia autorização do Diretor Administrativo da Empresa.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As Empresas e Empregados representados pelas Entidades que celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão obrigatoriamente recolher a Contribuição Sindical, nos prazos e formas previstas pelos artigos 578 e seguintes da CLT, obrigando-se, ainda, a apresentar 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento, cópia das guias devidamente quitadas e relação dos empregados, em papel ou digitalizada, ao SINEESPAC/RJ e cópia do Contrato Social atualizada ao SINDILAPAC-RJ, de acordo com Nota Técnica/SRT/Ministério do Trabalho e nº 202/2009.

**Parágrafo Primeiro** – O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de multa de 1(um) salário mínimo para a empresa.

**Parágrafo Segundo** – Ocorrendo o repasse dos valores a outro Sindicato, que não o representante legal da categoria, a Empresa arcará com o pagamento dos valores devidos acrescidos das cominações legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

Face ao caráter *erga omnes* das Convenções Coletivas de Trabalho e a sua faculdade de normatização, tendo-se em vista ainda a necessidade de escoimar dúvidas quanto à aplicação do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, as empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ obrigam-se a proceder ao desconto mensal dos empregados representados pelo SINEESPAC/RJ, a título de Contribuição Confederativa, nos meses de novembro de 2016 a outubro de 2017 em valor correspondente a 3% (três por cento) do salário mínimo legal (artigo 76 da CLT), repassando as importâncias à entidade sindical profissional até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, conforme deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria realizada em 21/10/2016, conforme edital publicado no jornal O DIA do dia 23/09/2016 e destinada ao custeio do sistema confederativo de representação sindical.

**Parágrafo Primeiro** - O descumprimento desta cláusula importará ao pagamento, por parte da Empresa, da contribuição devida, acrescido de multa 10% (dez por



cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Segundo** - É assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto mediante manifestação escrita entregue ao SINEESPAC/RJ no prazo máximo de 10 (dez) dias após o primeiro desconto, diretamente na sede do sindicato, nas delegacias, ou na sede da empresa, que deverá fazer a remessa dos documentos ao sindicato, por via postal e com aviso de recebimento (AR).

**Parágrafo Terceiro** - Os valores descontados dos empregados e não repassados ao SINEESPAC/RJ nas datas previstas, serão considerados como apropriação indébita por parte da Empresa. O mesmo critério será adotado para os valores correspondentes à Contribuição Sindical.

**Parágrafo Quarto** - Ocorrendo o repasse dos valores de quaisquer das Contribuições a outro Sindicato, que não o representante legal da categoria, a Empresa arcará com o pagamento dos valores devidos ao SINEESPAC/RJ, acrescidos das cominações legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADO DEVIDA PELA EMPRESA EMPREGADORA**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ obrigam-se a pagar o percentual de 12% (doze por cento), divididos em 12 (doze) parcelas a serem pagas mensalmente em favor do SINEESPAC/RJ, calculado sobre a folha de pagamento dos empregados, do mês de novembro de 2016, (já reajustada com o percentual de aumento da categoria) remetendo tais quantias ao SINEESPAC/RJ no dia 05 (cinco) de cada mês, em 12 (doze) parcelas iguais, vencendo-se a primeira no dia 05/12/2016 e a última em 05/11/2017.

**Parágrafo Primeiro** - É assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto mediante manifestação escrita entregue ao SINEESPAC/RJ no prazo máximo de 10 (dez) dias após o primeiro vencimento, diretamente na sede do sindicato, nas delegacias, ou na sede da empresa, que deverá fazer a remessa dos documentos ao sindicato, por via postal e com aviso de recebimento (AR).

**Parágrafo Segundo** - O descumprimento desta cláusula importará ao pagamento, por parte da Empresa, da contribuição devida, acrescido de multa 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

A Contribuição Confederativa é destinada ao custeio do sistema confederativo de

representação sindical. Em face do caráter *erga omnes* das Convenções Coletivas de Trabalho e a sua faculdade de normatização, prevista no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, as Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, na forma permitida pelo Artigo 513, e da CLT, ficam obrigadas ao pagamento de valores fixados segundo critério estabelecido.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento previsto no *caput* com critérios diversos de apuração pelo número de empregados, e face ao direito concorrente entre o SINDILAPAC-RJ, FEHERJ e CNS, o SINDILAPAC-RJ declina o seu direito de recolhimento e cobrança da Contribuição Confederativa Patronal à favor da FEHERJ, com os critérios estabelecidos, observando-se o repasse do percentual devido do sindicato.

**Parágrafo Segundo** – Os valores a serem recolhidos pelos laboratórios em nome da FEHERJ, serão estabelecidos por indicação da mesma, para o exercício da presente Convenção, que será interpretado como tal, se transcrito estivesse.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ, na forma permitida pelo Artigo 513, e da CLT, ficam obrigadas ao pagamento de um percentual equivalente a 36% (trinta e seis por cento), em favor do SINDILAPAC-RJ, apurados sobre a folha de pagamento dos empregados representados pelo SINEESPAC/RJ no mês de novembro de 2016, com a remessa das quantias apuradas ao SINDILAPAC-RJ, a ser recolhida aos cofres da entidade sindical da categoria econômica – SINDILAPAC-RJ - diretamente ou onde por ela vier a ser indicado, em 12 (doze) parcelas iguais de 3% (três por cento) cada, a serem efetivadas no dia 1º (primeiro) de cada mês a partir de 01/12/2016.

**Parágrafo Primeiro** - O descumprimento desta cláusula implicará ao pagamento, por parte da empresa, da contribuição devida, acrescida de multa de 10% (dez por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo Segundo** - Será garantido às empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ o direito de oposição, mediante manifestação por escrito entregue no prazo máximo de 10 (dez) dias após o primeiro vencimento, diretamente na sede do sindicato ou fazer a remessa dos documentos ao sindicato, por via postal e com aviso de recebimento (AR).

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIA COMEMORATIVO DA CATEGORIA**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ reconhecem 23 de julho como DIA DO EMPREGADO DE LABORATÓRIO, sendo considerada como normal a jornada de trabalho nesta data.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÕES PLÚRIMAS**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ reconhecem legitimidade para o SINEESPAC/RJjuizar ações plúrimas em nome dos empregados, independentemente de outorga de procurações pelos mesmos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ reconhecem legitimidade para o SINEESPAC/RJjuizar ação de cumprimento da presente Convenção independente de outorga de poderes dos empregados, bem como de juntada de relação dos mesmos.

#### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Para os fins previstos no artigo 7º, incisos VI, XI, XIII, XXIII e XXVI, da Constituição Federal, inclusive vale-transporte, vale-alimentação, pisos salariais, adicionais, gratificações, escalas de plantões, jornadas semanais de trabalho, contratos de trabalho, banco de horas, etc., as Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ deverão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho diretamente com o SINEESPAC/RJ, mediante assistência do SINDILAPAC-RJ.

**Parágrafo Único** - Poderá o SINEESPAC/RJ exigir os documentos necessários bem como a audiência com os empregados beneficiados, ficando, desde já, excluída a exigência de publicação de editais na imprensa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SERVIÇOS CONTRATO DE TERCEIROS**

A presente Convenção Coletiva aplica-se a todos os empregados que prestam serviços nos estabelecimentos de Laboratórios de Pesquisas, Análises Clínicas, Patologia Clínica, Anatomia Patológica, Citopatologia, Biologia Molecular, Pesquisas Genéticas, Serviços de Complementação Diagnóstica Humanas e Veterinárias, inclusive nos serviços laboratoriais executados dentro de Bancos de Sangue, Hospitais, Clínicas, Postos de Coletas, Franquias, Terceirizações, Filantropias e demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde e Educacionais como Faculdades, Universidades e Hospitais Universitários, localizados na base territorial dos municípios do Estado do Rio de Janeiro, representados pelo SINDILAPAC-RJ.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO DE EMPRÉSTIMO BANCÁRIO CONSIGNADO**

As Empresas representadas pelo SINDILAPAC-RJ obrigam-se a proceder ao desconto em folha de pagamento referente a empréstimo financeiro dos empregados, nos termos do Decreto nº 4.840/2003, junto à instituição bancária a ser indicada pelas entidades sindicais representantes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA ATUALIZAÇÃO CADASTRAL E MULTA**

As Empresas representadas pelas Entidades que celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, associadas ou não, deverão manter sempre atualizados os seus dados cadastrais e a relação dos seus empregados, junto às entidades sindicais signatárias da presente, sob pena de não fazendo, sujeitarem-se ao pagamento de multa correspondente a um salário mínimo.

**Parágrafo primeiro** – Entende-se por dados cadastrais, o endereço atualizado da sede da empresa e suas filiais, com número do CEP, endereço de e-mail, número de telefone, atos constitutivos, alterações contratuais, GFIP e a RAIS.

**Parágrafo segundo** - Constatada a infração mencionada no caput acima, o SINEESPAC/RJ, notificará a Empresa para que regularize seu cadastro no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, sob pena de Ação de Cumprimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE**

Nos termos da Constituição Federal o foro competente é o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região para dirimir as controvérsias oriundas da presente Convenção.

Assim, por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva em 5 (cinco) vias de igual teor e o mesmo efeito, requerendo, na oportunidade, a competente homologação para os devidos efeitos legais.

**THIAGO BORGES DAMIAO FAILLACE**

Presidente

**SINDICATO DOS LABORATORIOS DE PATOLOGIA E ANALISES CLINICAS DO ESTADO DO  
RJ SINDILAPAC-RJ**

**GISELE ROCHA DE FIGUEIREDO**

Presidente

**SIND EMP EST SERV LAB DE PESQ E ANAL CLIN PAT DO EST RJ**

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA AGE 2016 2017 SINEESPAC EMPREGADOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA DE AGE DA CONVENÇÃO 2016/2017 - SINDILAPAC**

[Anexo \(PDF\)](#)

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