

**EXMO. SR. DESEMBARGADOR DO TRABALHO PRESIDENTE DO
E. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ - SIMEPAR, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n.º 76.904.820/0001-70, com sede em Curitiba, Estado do Paraná, à Rua Cel. Joaquim Sarmento, 177, Bom Retiro - CEP 80.520-230, representada neste ato pelo seu Diretor Presidente Mario Antônio Ferrari

vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, através dos procuradores que subscrevem¹, com fulcro no artigo 114, §2º, da Constituição Federal e demais dispositivos legais atinentes à espécie, ajuizar o presente

DISSÍDIO COLETIVO

em face de

FUNDAÇÃO ESTATAL DE ATENÇÃO ESPECIALIZADA EM SAÚDE DE CURITIBA (FEAES), Fundação Pública, pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua Capitão Argemiro Monteiro Wanderley, 161, 3º andar, Capão Raso, CEP 81.130-160, Curitiba, PR, devendo ser citado para responder, querendo, aos termos da presente

¹ Instrumento de Mandato em anexo.

1.- DAS INTIMAÇÕES

Requer-se, preliminarmente, que todas as publicações e notificações na presente ação, endereçadas ao Suscitante, e que não tenham caráter pessoal, sejam doravante procedidas no nome do advogado **Luiz Fernando Zornig Filho** (OAB-PR 27.936), para facilidade de busca informatizada e celeridade processual, sem prejuízo da prática de quaisquer atos processuais pelos demais constituídos e substabelecidos, em conjunto ou separadamente.

2.- BREVE RELATO: INTERESSE DE AGIR

O principal objetivo da presente instauração de instância é o de fixar novas condições de trabalho e remuneração aos médicos que trabalham para a Suscitada, vez que encerrada a vigência do último Acordo Coletivo celebrado, e que regularam até então as relações entre as partes. Não houve, após isso, consenso entre o Sindicato autor e a entidade patronal empregadora quanto às novas relações de trabalho.

Além do que, como se depreenderá através da documentação trazida junto da peça exordial, esgotaram-se as tentativas de negociação com a suscitada, com as quais se visava à revisão do Acordo Coletivo.

DAS TRATATIVAS NEGOCIAIS

A pauta de reivindicações, aprovada em Assembleia Geral dos médicos que laboram na suscitada, vindos de diversas de suas unidades, foi realizada em março deste ano, na sede do suscitante, com cláusulas de natureza jurídica e econômica, foi levada ao suscitado, oportunidade na qual o Suscitante procurou entabular negociação direta para a revisão do Acordo Coletivo de Trabalho até então vigente.

A Pauta de Reivindicações chegou ao conhecimento do Suscitado, por meio de ofício, propondo a realização de reuniões de negociação, em dia, horário e locais especificados, ou ainda nas datas e locais que lhes fossem convenientes, visando à celebração de composição, viabilizando a almejada renovação do citado instrumento coletivo.

Conforme comprovam os documentos trazidos juntamente com esta inicial, houve uma primeira rodada de negociações, o que restou infrutífera.

Após, houve esgotamento das tentativas de negociação, gerando a propositura da presente, conforme ata de reunião anexa.

Excelências, apesar dos esforços, persistência e flexibilidade dos médicos em reexaminar e discutir, cláusula a cláusula a pauta reivindicatória, mediante o convite para uma próxima rodada de negociações, o caminho do diálogo mostrou-se infrutífero diante da categoria patronal, que encerrou de forma abrupta, intempestiva e injustificada o processo de negociação.

As negociações dos últimos anos têm se estendido para a via judicial, com êxito na solução da controvérsia mediante acordos celebrados em audiência perante este TRT-9.

Diante deste fato, manteve-se a data-base para dia 01º de maio, ante o ajuizamento da presente ação antes da referida data. Não resta outra opção senão o socorro do Poder Judiciário, por meio do presente Dissídio Coletivo.

DO CORRETO AJUIZAMENTO DO DISSÍDIO COLETIVO

Conforme demonstrado alhures, apesar de todo o esforço empreendido pelo Suscitante, esgotaram-se totalmente as possibilidades de diálogo direto com o suscitado, não obstante ter inicialmente agendado uma segunda rodada de negociações, para

depois cancelá-la injustificadamente.

Assim, até o momento não houve qualquer avanço quanto a possível composição, uma vez que os pedidos trazidos na pauta de negociação e as contrapropostas patronais ficaram sem retorno por parte do Suscitado, não restando alternativa ao Suscitante senão a propositura do presente **DISSÍDIO COLETIVO**, objetivando o deferimento das reivindicações aprovadas pela categoria, constantes da pauta e a fixação da data base.

É oportuno ressaltar que se encontram atendidos todos os requisitos estabelecidos para o seu regular ajuizamento, conforme estabelece o artigo 114 da Constituição Federal, bem como artigo 856 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Sindicato dos Médicos do Estado do Paraná procedeu à convocação de seus Associados para Assembleia Geral através de Edital devidamente publicado em jornal de circulação estadual.

Constata-se, após as tentativas de negociações diretas, ter restado evidente a impossibilidade de composição suasória mesmo com todos os esforços despendidos pelo Suscitante, razão esta que leva o Suscitante ao ajuizamento do presente Dissídio Coletivo de Trabalho.

Salienta-se também que, em bom número, as regras constantes no rol de reivindicações são preexistentes e integram o patrimônio jurídico do trabalhador, não havendo qualquer fundamento para a exclusão destas, em respeito ao disposto pelo art. 114, § 2º, da Constituição Federal.

Desta forma, conforme artigo 611, parágrafo 1º, artigo 612, artigo 613 inciso II c/c artigo 614, parágrafo 3º todos da CLT e ainda Orientações Jurisprudenciais do TST, compete à Assembleia Geral legitimar o interesse do suscitante através de procedimento obrigatório, procedendo ao registro da pauta de reivindicações pela

Ata devidamente votada e aprovada, produto da vontade expressa dos integrantes da sua Categoria Profissional.

Este Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região **tem entendido que a conduta do Suscitado, inclusive a omissiva, pode caracterizar anuência tácita.** Neste sentido:

"(...) em virtude da revelia em que incorreram, tem-se que houve concordância com a instauração da instância" (TRT-PR-00117-2010-909-09-00-5 - DC)

Sendo assim, considerando que o comum acordo para a propositura do Dissídio é medida que **antecede o ajuizamento da ação, é possível que tal anuência seja tácita, decorrente de uma conduta do Suscitado.**

A partir do momento que notificado nunca se opôs às sinalizações do Sindicato no sentido de instaurar o dissídio coletivo, **(e não havendo contra notificação ou oposição, como de fato não houve)** é de se reconhecer a existência do comum acordo.

Uma vez tendo havido a anuência, ainda que tácita, não pode ela ser revogada, apenas após a instauração da instância, **pois assim como a anuência para instauração (ajuizamento) deve ser comum** (de ambas as partes) a **revogação de tal anuência, com a extinção do feito, deve partir de ambas as partes, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia processual** (art. 139, I, do CPC).

Admitindo a anuência, tácita, destaca-se a ementa a seguir:

*DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA.
Art. 114, Parágrafo 2º, CF. COMUM ACORDO
NÃO SIGNIFICA, NECESSARIAMENTE, PETIÇÃO
CONJUNTA. INTERPRETAÇÃO HISTÓRICA.*



ZORNIG & ANDRADE
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

*Aplicação do princípio da inevitabilidade da jurisdição (art. 5º/XXXV/CF). Negociação infrutífera. **Concordância tácita à atuação da jurisdição.** Precedente desta E. SDC. Dissídio que é conhecido e julgado procedente em parte. (TRT 2ª Região - SDC - Proc. 9-20067-2005-000-02-00 - Relator Juiz Carlos Francisco Berardo - DOE-SP PJ de 27.1.2006).*

A expressão "de comum acordo", utilizada pelo constituinte, não pode dar azo à que o intérprete faça tábula rasa de autêntica finalidade da jurisdição coletiva, qual seja, **dar ao trabalhador um instrumento processual (formal) de garantia e melhora das condições laborais (direito material).**

Sendo assim, a interpretação a ser adotada é aquela que privilegie a garantia constitucional da efetividade da tutela jurisdicional e do acesso ao Judiciário.

De qualquer forma, em caráter sucessivo, é importante destacar que em relação à necessidade de comum acordo, entre as partes Suscitante e Suscitada, para a propositura do dissídio coletivo, como é sabido, o consenso, por vezes, torna-se impraticável. Pois, se nem sempre sequer é viável a negociação coletiva, por conseguinte, pode ser muito difícil a proposição do dissídio coletivo em conjunto.

Se as partes se envolvem em animosidade suficiente para impedir a concretização das negociações coletivas e da arbitragem, por certo será impossível também a obtenção do comum acordo para a propositura do dissídio coletivo.

Como resultado deste requisito trazido pela Emenda Constitucional n. 45/2004, haverá, certamente, a impossibilidade de um acordo para a apresentação do conflito ao judiciário, e conseqüentemente levar-se-á a perpetuação da situação de conflito coletivo, gerando graves repercussões sociais.

INDUZIMENTO À GREVE - OFENSA AO PRÊAMBULO DA CARTA FUNDAMENTAL (SOLUÇÃO PACÍFICA DA CONTROVÉRCIA)

O comportamento da Suscitada, ao criar obstáculo dificilmente superável à provocação da jurisdição normativa da Justiça do Trabalho, nos termos precitados, induz as categorias profissionais à deflagração de greves, para defender seus direitos à revisão salarial, à manutenção das cláusulas coletivas preexistentes e à obtenção de outros justos benefícios. Não é esse o ideal jurídico da paz social.

O preâmbulo de nossa Constituição homenageia o sistema civilizado das soluções pacíficas das controvérsias. Conhece a Autora a existência de precedente da Corte, no sentido de que o preâmbulo não carrega suficiente densidade normativa capaz de justificar declaração de inconstitucionalidade. Tal precedente, todavia, não se firmou em questão de importância equivalente à presente, que poderá ensejar o estremecimento das mais sensíveis relações sociais – as trabalhistas –, mas limitou-se ao exame de tema ideológico, face à não reprodução, no preâmbulo da Constituição do Estado do Acre, da expressão “sob a proteção de Deus” (ADIn 2076-AC – Rel. Min. Carlos Velloso).

E, em favor do imperativo da solução pacífica das controvérsias, podemos invocar, ainda, o princípio do Estado Democrático de Direito, constante do art. 1º da Carta, obviamente incompatível com a ruptura da normalidade e da paz social que as greves, ainda que plenamente legítimas, encerram, inevitavelmente com prejuízos à comunidade.

Aliás, o prejuízo que uma greve de médicos pode trazer à sociedade neste momento, agravado pela pandemia que lhes impõem uma rotina sacrificante em razão do aumento da demanda por atendimento é notório e indesejável.

O induzimento à paralisação, portanto, especialmente nas circunstâncias impostas pela pandemia, torna mais do que necessário o exercício da jurisdição.

Por esta razão, deve ser processado o presente dissídio.

DOS SUCESSIVOS ATRASOS NOS CUMPRIMENTOS DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELA FUNDAÇÃO

Nos últimos anos, a Fundação vem adotando a estratégia de “vencer pelo cansaço”. O acordo coletivo, firmado pela via judicial perante este E. TRT, em meados do ano passado, assegurada o pagamento retroativo à data-base da reposição inflacionária. Apesar do direito a incidência da inflação na data-base de 1º de maio, a Fundação **mesmo comprometendo-se ao pagamento do que era devido**, DESCUMPRIU sua obrigação, e vem arrastando o dever de pagar, mediante alegação de que faz *jus* a prerrogativa do precatório, forçando o ajuizamento, atualmente, de várias e várias ações de cumprimento, seguidas de execução, tumultuando o Judiciário e fazendo com que se chegue a data-base **seguinte, sem o pagamento do que é devido aos médicos em razão da data base anterior**.

Por isso, Excelência, é o caso de imediata condenação, sem delongas negociais, já que visível o intuito protelatório da parte adversa.

3.- DATA-BASE DA CATEGORIA

Confirma, a jurisprudência, que: *"Pela sistemática processual dos dissídios coletivos de natureza econômica, estes devem ser ajuizados nos 60 dias que antecedem a data-base da categoria (CLT , art. 616 , § 3º). (...) Somente quando tempestivamente ajuizado o dissídio é que se garantem efeitos retroativos à norma coletiva (CLT, art. 867 , parágrafo único , b)."* (TST, RO: 800850920185220000, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 12/04/2021)

É o caso.

Em virtude dos históricos de negociação pretéritos com a Fundação Suscitada, fixou-se a data-base para o dia **1º de maio de 2024**, a qual pretende seja mantida, servindo de referência para o ajuste das condições de trabalho dos médicos da FEAS – Curitiba.

Em razão do decurso do prazo legal de vigência da regra normativa, lamentavelmente, face o propósito sempre conciliador que norteia a categoria profissional, justifica-se a instauração do presente dissídio coletivo perante este Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, o qual foi deliberado em assembleia geral da categoria profissional, para requerer a fixação de novas condições de trabalho à categoria, através de sentença normativa, em conformidade com as seguintes cláusulas que integram o pedido.

4.- BASE TERRITORIAL

O SIMEPAR tem sua base territorial em **TUDO O ESTADO DO PARANÁ**, representando todos os médicos empregados e autônomos que exercem suas atividades no Estado, em conformidade com o artigo 1º do Estatuto da entidade.

Assim, o presente instrumento, pretende-se abranja todos os profissionais médicos residentes no Paraná empregados da Suscitada, sendo a base territorial delimitada dentro da respectiva área de atuação do **SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ**, onde concentra a categoria, de acordo com o prescrito na pauta de reivindicação.

5.- DAS CLÁUSULAS

CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA

O presente instrumento abrange todos os profissionais

médicos empregados nas unidades de saúde administradas pela Fundação de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba (FEAES).

JUSTIFICATIVA: o presente instrumento abrange todos os profissionais médicos contratados pela suscitada, haja vista o disposto no art. 611, § 1º da CLT. A pretensão do Sindicato Autor é que a extensão do processo, ora interposto, propicie novas condições de trabalho, envolvendo os membros da categoria médica compreendida na Jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região que são empregados da suscitada. A cláusula está diretamente ligada à base territorial do sindicato suscitante e à suscitada.

CLÁUSULA 2ª – VIGÊNCIA

Este instrumento terá vigência de 12 meses a partir de 1º de maio de 2024 a 31 de abril de 2025.

JUSTIFICATIVA: que o acordo coletivo contenha cláusula prevendo a sua duração não superior a dois anos, podendo ser objeto de prorrogação, revisão, denúncia ou ainda revogação total ou parcial. Em conformidade com a legislação vigente.

CLÁUSULA 3ª – SALÁRIO DE INGRESSO OU INÍCIO DE CARREIRA

Salário de ingresso ou início /de carreira: o salário de ingresso ou de início de carreira será equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) o valor da hora base ou o equivalente a equivalente a R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais) mensais mínimos.

JUSTIFICATIVA: a CF/88 preconiza em seu artigo 7º, inciso IV como direitos dos trabalhadores salário mínimo fixado em Lei (...) capaz de atender as suas necessidades básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, lazer, transporte e previdência social.

Nesse sentido a fixação de um piso salarial inferior ao pretendido na presente cláusula significa reforçar a grave situação salarial existente.

É oportuno lembrar que os baixos salários obrigam o médico a manter vários vínculos de emprego, tanto na esfera pública quanto na iniciativa privada, sendo que sem estes teria sua subsistência comprometida.

Tal situação, obviamente, acarreta longas jornadas de trabalho, que por muitas vezes podem alcançar até 16 horas de trabalho por dia. Ora! Salta aos olhos que um profissional submetido a tal sobrecarga de trabalho além de prejudicar seriamente sua saúde, está sujeito a comprometer a qualidade dos serviços prestados e, indiretamente, prejudicar também a saúde daqueles que necessitam de seus cuidados profissionais. Tal circunstância, pública e notória, reflete a realidade da maior parte dos médicos brasileiros.

Vale lembrar que quando falamos da manutenção de mais de uma relação de emprego, não estamos nos referindo a qualquer questão de ganância, mas sim da pura necessidade dos profissionais. Tal situação pode ser paulatinamente amenizada, com a prática de salários mais dignos e compatíveis com a formação técnica superior da categoria, sem poder deixar de lado ainda o grau de responsabilidade inerente à profissão.

O suscitante esclarece que valores próximos relativos ao piso salarial da categoria já, em muitos dos empregadores, têm sido adotados como prática consuetudinária e, em alguns casos, formalmente. É esse o caso dos valores pagos aos médicos do quadro de servidores do Estado do Paraná e de vários municípios no programa de Saúde da Família (PSF). Enfim, pretende-se, na realidade, a fixação formal do piso com objetivo de uniformização salarial da categoria, evitando discrepâncias flagrantes, fixando-se um mínimo capaz de atender as necessidades financeiras inerentes a categoria suscitante.

Não fossem suficientes os argumentos acima delineados é oportuno lembrar que a Lei nº. 3.999/61, desde a década de sessenta, manifesta essa preocupação ao estabelecer em três mínimos nacionais mais um salário mínimo regional como o salário mínimo profissional dos médicos para a jornada mínima de duas horas. Conforme essa lei, para a duração da jornada mínima de duas horas, o salário mínimo profissional corresponde a três mínimos nacionais mais um regional. Dessa forma, por óbvio, o valor para a jornada de quatro horas equivale ao dobro do estabelecido para a jornada de duas.

Aliás, coaduna com tais fundamentos o artigo 12 da própria lei (declarada constitucional pelo STF em 2022) ao estabelecer o valor mínimo da hora de trabalho médico. Também é oportuno lembrar que, além disso, à época na qual o texto legal foi promulgado, o salário mínimo possuía poder aquisitivo significativamente maior que ao dos dias atuais, à luz do que cálculos do DIEESE, pública e notoriamente, já demonstraram.

Considere-se que nas tentativas extrajudiciais de negociação não se chegou sequer a percentual que fizesse frente à inflação, que supera 12% no último ano.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes serão corrigidos a partir do cálculo da nova hora de trabalho estipulada na cláusula terceira.

JUSTIFICATIVA: os médicos formam uma categoria impar, legal e factualmente diferenciada, precisando convencionar suas disposições a fim minimizar a discrepância econômica das partes envolvidas no âmbito laboral.

Imperativo que, mais do que um reajuste que abarque toda a perda inflacionária, que tal reajuste seja feito com base no

novo piso salarial da categoria, sob pena dos médicos já empregados acabarem recebendo menos do que os ingressantes.

Se existe novo valor da hora base, o reajuste para os médicos já empregados na data-base deve tomar como norte o novo valor da hora-base, se menor do que os valores praticados aos empregados anteriormente à vigência da sentença normativa.

CLÁUSULA 5ª – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Para os médicos com mais de dois anos de função, será concedida gratificação de natureza indenizatória correspondente a 100% de sua última remuneração.

JUSTIFICATIVA: O pagamento de gratificação para o pessoal com anos de casa é praxe em Acordos e Convenções Coletivas, e visa a gratificar aqueles que já vêm desempenhando suas funções durante considerável período, funcionando como maneira de tornar mais atrativa a permanência do labor para determinado trabalhador.

Sabe-se, Excelência, que por diversas razões financeiras os médicos se vêem obrigados a prestar serviços perante várias entidades hospitalares e, não raramente, precisam mudar o local de trabalho em busca melhor remuneração.

Tratando-se de um serviço público de saúde, nada mais justo e cuidadoso de que gratificar os médicos que se disponibilizam para o exercício de tal mister, ainda mais quando é cediço que a iniciativa privada possui por vezes salários mais atrativos, dentro da realidade o piso da FENAM, o qual, como já visto, é de aproximadamente R\$ 176,68 a hora médica básica.

Assim, justificasse a instituição de referida cláusula como maneira de melhor gratificar os médicos atuantes no serviço de saúde pública para a população de Curitiba por mais de dois anos.

CLÁUSULA 6ª. -ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, independentemente de verificação pericial, será pago no percentual de 40% (quarenta por cento) tendo por base a remuneração do profissional.

JUSTIFICATIVA: Quanto ao percentual, cabe destacar que os médicos exercício de seu mister o fazem em constante contato com pessoas doentes e ambientes contaminados, sendo elevadíssimo o risco de contrair doenças etc.

A saúde física dos trabalhadores médicos sempre está sob ameaça também pela exposição contínua a agentes químicos e biológicos dos mais variados.

Dentre eles, podemos citar os gases anestésicos, sangue, secreções orgânicas, microorganismos, radiações eletromagnéticas oriundas dos aparelhos de Raio X, dentre outros.

E tudo isto, no seu grau máximo, conforme disposição das NR's instituídas pela Portaria 3.214, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Quanto à base de cálculo, temos o seguinte: o cálculo do adicional deve utilizar-se de base que corresponda à remuneração dos médicos, o que está em consonância com o entendimento recentemente sufragado pelos nossos Tribunais.

Vejamos:

A Constituição Federal, em seu artigo 1.º, estabelece que "a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho".

De acordo com o artigo 170, também da CF/88, observa-se

que, *"a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da Justiça Social, observada a defesa do meio ambiente"*.

O artigo 225, em seqüência, dispõe que *"todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para a presente e futura geração"*.

Nesta toada, o artigo 196, vem assegurar que *"a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação"*.

É certo que o empregador tem a prerrogativa da livre iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas tem, também, em contraposição, a obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável.

Ainda na CF/88, no âmbito trabalhista, o artigo 7.º, inciso XXII, prevê que são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a *"redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança"*.

Diante de tais previsões na norma máxima do Estado, conclui-se, facilmente, que nosso país está entre os mais desenvolvidos em relação à proteção legal ao meio ambiente.

No entanto, temos que a realidade é outra, eis que, apesar de uma Constituição moderna, comprometida com os valores éticos e substantivos essenciais à realização das dimensões mais sensíveis do homem, na prática, impera uma crueldade, que transita ao longe da

superfície da ordem jurídica e das práticas que legitimam uma sociedade democrática e socialmente justa.

Ora, Excelência, a preocupação com a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais.

Com o passar do tempo e o acúmulo de experiência, a legislação vem atuando para garantir o ambiente de trabalho saudável, de modo a assegurar que o exercício do trabalho não prejudique outro direito humano fundamental: o direito à saúde, complemento inseparável do direito à vida.

Assim é que o adicional de insalubridade, em linhas gerais, consiste em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em razão de exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas como insalubres.

Os adicionais, então, têm característica salarial e não indenizatória, eis que, via de regra, é calculada percentualmente sobre um parâmetro salarial.

O que distingue, assim, os adicionais de outras parcelas salariais são tanto o fundamento como o objetivo de incidência da figura jurídica, uma vez que os adicionais correspondem à parcela salarial deferida suplementarmente ao trabalhador por este se encontrar, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas.

A parcela adicional é, assim, nitidamente contraprestativas: paga-se um “plus” em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções.

Numa primeira análise, em face de tais fundamentos,

temos que a base de cálculo para o adicional de insalubridade deve ser a mais onerosa ao empregador. Pois, só assim, possivelmente sentir-se-á estimulado a corrigir condições ambientais insalubres desfavoráveis aos trabalhadores.

Para isso deve incidir sobre a remuneração do trabalhador. O próprio texto constitucional fala em adicional de **remuneração**. (grifo nosso)

Remuneração não é, bem como não pode ser tida, como sinônimo de salário mínimo, como também salário mínimo não se confunde com piso salarial (art. 7º, IV e V, CF).

Com isso, para o cálculo correto desse adicional deve-se considerar o salário contratual, da mesma forma que o adicional de periculosidade, e não o salário mínimo.

Pode-se argumentar, é certo, que o dispositivo remete o assunto para regulamentação por lei ordinária e, nessa hipótese, prevaleceria, pelo princípio da recepção, a base de cálculo fixada no art. 192 da CLT.

Todavia, não se pode ignorar o vocábulo “remuneração” constante da Carta Política, cuja acepção tem contornos bem definidos na doutrina jurídico-trabalhista, valendo ressaltar que a presunção, sobretudo no Direito Constitucional, é de que o legislador tenha preferido a linguagem técnica.

Também neste sentido é o entendimento de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, que vêm decidindo:

Adicional de insalubridade sobre a remuneração – Ao usar, no art. 7º, item XXIII, o termo “remuneração” em vez de salário para qualificar o adicional que deve ser pago pelo trabalho prestado em condições penosas, insalubres ou perigosas, o legislador constituinte teve clara intenção de

aumentar a base sobre a qual incide o trabalho realizado em condições adversas, revogando assim o art. 192 da CLT. Esta interpretação está autorizada, não só pela clara distinção entre remuneração e salário, assentada pelo próprio legislador e consolidada no art. 457, como também pelo espírito do legislador constituinte ao prometer, no item XXII do art. 7º, "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Qualquer outra interpretação colocaria a Constituição em contradição consigo própria pois, enquanto promete a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, facilita sua prestação, permitindo que o empregador pague menos pelo trabalho exercido em condições desfavoráveis. Jamais se preservará o trabalho, valor repetidamente estimado pela Constituição Brasileira (art. 1º, item IV, art. 170 e 193) sem se preservar o trabalhador que é a fonte única dos bens e serviços de que carece toda e qualquer sociedade organizada. (Cf. Minas Gerais, TRT, 3ª Reg., 3ª Turma., RO n. 6.866/95, Relator: Juiz Antônio Álvares da Silva, DJMG 31 out. 1995, p. 55).

Tal posicionamento alberga também o aspecto social, de que trata o inciso XXIII, do art. 7º, da CF/88.

É de suma importância a análise dos fins da norma contida no inciso supra citado, especialmente quanto ao aspecto social que lhe pode ser emprestado.

Nada justifica que o adicional de insalubridade seja calculado considerando-se base inferior ao do adicional de periculosidade, pois a insalubridade corresponde a um dano efetivo, que vai, paulatinamente, comprometendo a saúde do empregado e criando as condições para o desenvolvimento de doenças profissionais. A periculosidade, a seu turno, refere-se a um dano apenas potencial, que somente ocorre por exceção.

Com isso, por exemplo, aquele que trabalha além da duração normal recebe o salário acrescido das horas extras; se trabalha à noite, recebe o adicional noturno; quando labuta em condições perigosas, recebe o adicional de periculosidade etc.

Todos os adicionais são calculados sobre o salário contratual, não havendo razão lógica nem jurídica para dar tratamento diverso para o adicional de insalubridade, contrariando o brocardo: "*Ubi eadem ratio, ibi eadem legis dispositio; ubi eadem legis ratio, ibi ipsa lex*" (onde existe a mesma razão fundamental, prevalece a mesma regra de direito; onde é a mesma razão da lei, aí deve a lei ser a mesma).

Está claro que a CF/88, ao adotar a palavra remuneração, pretendeu corrigir a diferença no tratamento entre os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade.

E mais ainda, além do adicional de insalubridade dever incidir sobre a remuneração, o legislador deveria agravar o percentual do adicional para que, com isso, o empregador fosse motivado a suprimir o agente danoso para evitar a despesa. Se no caso das horas extras, por exemplo, o adicional subiu de 20% ou 25% para 50% e os instrumentos normativos estabelecem percentuais de 100% ou até mais, por que só o adicional de insalubridade permanece com os mesmos critérios estabelecidos há mais de meio século?

E não é só! Receber o adicional de insalubridade se constitui em um direito, por assim dizer, de caráter secundário, como ensina a melhor doutrina, no sentido de que a CF/88, em mais de um artigo (v., p. ex., 6.º, 7.º, inc. XXII; 200, inc. VIII), assim como a CLT, no capítulo intitulado "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", além de diversos regulamentos do Ministério do Trabalho, garantem ao empregado, precipuamente, o direito à saúde.

Logo, a percepção de adicional de insalubridade como

direito dos trabalhadores somente deveria surgir quando, apesar de adotadas todas as medidas possíveis de saneamento ambiental e mesmo com o uso de equipamentos de proteção, persistisse a nocividade à saúde do meio ambiente de trabalho.

No entanto, com os médicos, a questão é muito distinta. E a exclusão total da insalubridade implicaria e privar qualquer contato do profissional com o paciente. Circunstância inviável no exercício regular da medicina.

Porém a realidade é outra e como o valor que tem sido pago a título de adicional é ínfimo, para os empregadores tornou-se muito mais econômico remunerar a investir na qualidade do meio ambiente de trabalho.

Essa prática teratológica choca-se com todos os direitos e garantias citados. É evidente que a Constituição Federal não coaduna com esse entendimento.

Por tais motivos, outra base de cálculo não poderá ser, para a apuração do adicional de insalubridade, senão o próprio salário contratual do empregado, o que desde já requer seja reconhecido.

No entanto, se outro for o entendimento de Vossa Excelência, que se observe, ao menos, os preceitos da súmula de jurisprudência uniforme do TST, de nº. 17, que assim dispõe:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - Restaurado - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003. O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado. (RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

O próprio Tribunal Superior do Trabalho decidiu, recentemente, no RR 880/2004-402-04-00, pela incidência do

adicional de insalubridade sobre o piso da categoria profissional, explicitando, inclusive, de forma didática, a aplicabilidade da súmula 17.

O adicional de insalubridade pago a trabalhadores que recebem salário profissional por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa deve ser calculado com base no salário da categoria a que pertence o empregado, e não sobre o salário-mínimo.

É isso que determina a súmula 17.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em voto relatado pelo ministro Alberto Bresciani, assim bem decidiu, explicando, ainda, que, sempre que houver piso salarial, o adicional será calculado sobre ele.

Ora, para evitar argumentos contrários, ressalta-se, definem-se, desde já, as terminologias utilizadas na súmula 17.

Com isso, temos que salário profissional corresponde ao piso salarial mínimo de profissões liberais regulamentadas, como a de médicos, advogados e engenheiros, com valor fixado por lei.

Já o salário-mínimo normativo é fixado a partir de uma decisão em processo de dissídio coletivo, conquanto que o salário convencional é definido por convenção ou acordo coletivo.

Mostra-se irretocável a decisão do ministro, ao afirmar que “salário-mínimo, salário profissional, salário normativo, salário convencional ou piso normativo correspondem - todos - ao menor valor que deve ser pago ao trabalhador”, e a legislação determina o cálculo do adicional sobre o valor do salário recebido, seja ele mínimo ou com valor superior aos estabelecidos por norma, acordo ou convenção coletiva.

E conclui o ministro Alberto Bresciani dizendo que “ao buscar-se a base de incidência do adicional de insalubridade, deverá

antes se pesquisar a categoria de contraprestação mínima sobre a qual repercutirá”.

Assim, se a Constituição proíbe a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, inclusive para a base de cálculo do adicional de insalubridade, esta deve incidir sobre qualquer outro valor que não o salário mínimo.

A súmula 17, ao expor que o adicional de insalubridade deverá incidir sobre salário fixado em lei, sentença normativa ou convenção coletiva, apenas determinou que a base de cálculo seja o menor salário que o trabalhador possa receber.

Se profissão regulamentada, o trabalhador não pode receber menos que o seu salário profissional fixado em lei; se vinculado a uma categoria cujo salário fora fixado em dissídio coletivo, não poderá receber valores inferiores ao salário normativo, por este determinado; e, por fim, se vinculado a uma categoria profissional cujo salário foi determinado após uma negociação coletiva, a valores menores que este.

Ou seja, o adicional de insalubridade deve ser calculado, ao menos, sobre o menor salário que o trabalhador possa auferir, a teor da súmula 17, não importando se este fora fixado em lei (profissional), sentença (normativo) ou convenção coletiva (piso salarial) e se, na prática, já recebe valores superiores a estes.

Desta feita, em não se reconhecendo a remuneração do Reclamante como base de cálculo do adicional de insalubridade, que se reconheça, ao menos, a teor da súmula 17, o salário mínimo previsto na Lei 3999/61, conforme entendimento adiante colacionado:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO -
Possuindo o médico salário mínimo profissional, o cálculo do adicional de insalubridade deve incidir sobre este, e não sobre o salário mínimo regional aplicável aos demais

trabalhadores. Recurso provido parcialmente, (TRT4ª R. - RO 01043019979 - 6ª T - Relª Juíza Rosane Serafini Casa Nova - J. 18.04.2002)

Não é demais lembrar, ainda, que não obstante decisão provisória do STF quando a inconstitucionalidade da fixação do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, fato é que enquanto ausente norma dispoendo sobre a base de cálculo, será esta o salário mínimo **ou o salário mínimo da categoria profissional diferenciada, ou, ainda, outro critério previsto em instrumento normativo, caso dos autos.**

Não obstante, em razão do Anexo XIV da NR 15, do MTE, bem como das condições de insalubridade decorrentes da pandemia, com elevado nível de contaminação, como jamais visto, é de se fixar a insalubridade em seu grau máximo.

Assim, possível que referido *quantum* seja analisado a partir da remuneração profissional, tendo em vista a expressa previsão convencional que se pretende seja concretizada.

CLÁUSULA 7ª. - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ESPECÍFICO

O adicional de insalubridade dos médicos radiologistas, independentemente de verificação pericial, será pago no percentual de 40% (quarenta por cento) tendo por base a remuneração do profissional.

JUSTIFICATIVA: o referido adicional já vem sendo concedido em ACT's anteriores e visa a valorização do profissional, pelo fato de estarem em contato com substâncias radioativas e radiações ionizantes, nos termos da OJ 345 da SDI 1 do TST.

Note-se, ainda, que se fixou uma base de cálculo idêntica ao do adicional de insalubridade, de forma a se manter isonomia com

a base de cálculo do adicional de insalubridade, considerando-se, ainda que uma negociação envolve concessões mútuas.

CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A cada ano de serviço prestado à FEAES, o empregado terá direito ao aumento real de 1% (um por cento), sobre o salário percebido, a título de adicional por tempo de Serviço, iniciando-se a contagem do período aquisitivo do direito, a partir de 1º/05/2018.

JUSTIFICATIVA: o referido adicional foi deferido em DC's anteriores e visa a valorização do profissional, pelo tempo de prestação laboral ao mesmo empregador.

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será devido para o trabalho prestado entre as 21h00min de um dia e 6h00min do dia seguinte e será pago no percentual de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

JUSTIFICATIVA: a cláusula encontra-se respaldada no artigo 73 da CLT e no artigo 7º, inciso IX da Constituição Federal. Objetiva o resguardo da saúde do obreiro.

Desde o DC 113/89 vem sendo deferido no percentual de 30%. A elevação do percentual visa remunerar adequadamente o trabalho noturno, especialmente na área da saúde, onde é indispensável. Nos últimos ACT'S com a FEAES o adicional foi igualmente deferido no mesmo percentual.

Ainda, são inegáveis os problemas de ordem física e social, causados ao obreiro cumpridor de jornadas noturnas. Desgastes físico e mental, dificuldades na convivência familiar, além do que, o descanso durante o dia não ser satisfatório para a reposição do equilíbrio físico e mental. Tais fundamentos também são

válidos para jornadas mistas e de revezamento.

CLÁUSULA 10 – AUXÍLIO CRECHE

Será concedido auxílio creche, no valor de R\$ 1.000,00 (mil e duzentos reais), para todos os médicos empregados, por filho com idade pré-escolar, ou seja, de três meses a seis anos, 11 meses e 29 dias.

Parágrafo Único: Os benefícios desta cláusula serão concedidos independentemente do sexo ou estado civil dos profissionais médicos.

JUSTIFICATIVA: Cláusula de natureza meramente social, a qual visa a auxiliar financeiramente aqueles pais que possuem filhos com idade pré-escolar, os quais necessitam abrir mão de considerável período de criação de seus filhos para exercer sua profissão de médico.

CLÁUSULA 11 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido auxílio alimentação ao médico plantonista; no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

JUSTIFICATIVA: o referido auxílio justifica-se pela natureza e condições do trabalho através de plantões dos quais os médicos, por força de dispositivos legais e do Código de Ética Médica, não podem e, não devem se ausentar do local de labor. Muitos empregadores não fornecem alimentação adequada e local para as refeições, o auxílio geraria condição de que o plantonista solicite a alimentação de fornecedor externo. Ademais, tem respaldo no art. 458 da CLT.

Não obstante, de forma injustificada, a parte adversa pratica valor de auxílio alimentação maior para as demais categorias de seus empregados, o que justifica o aumento pretendido.

CLÁUSULA 12 – AUXÍLIO TRANSPORTE

Será concedido, no valor mínimo de R\$ 1000,00 (mil reais), ao médico que comprove gastos com locomoção em seu veículo particular ou por outro meio.

JUSTIFICATIVA: Cláusula que estabelece auxílio aos empregados médicos durante a locomoção de sua residência até o local de trabalho.

Em que pese não se olvide que a utilização do veículo é realizada por opção própria do empregado médico, fato é que o deslocamento do médico por veículo próprio otimiza o tempo de chegada e saída dos plantões, sendo certo também que a não utilização do veículo próprio praticamente afastaria os médicos do serviço público.

Ademais, também se justifica a utilização do serviço próprio em razão dos instrumentos particulares de trabalho, muitos impossíveis de serem transportados no transporte público.

Com efeito, justifica-se o pagamento de tal auxílio por razões higiênicas, sendo de conhecimento público e notório que a maior parte das doenças respiratórias são adquiridas em locais públicos com grande nível de concentração de pessoas (ônibus, terminais e etc).

Por tal razão, imperativo que o profissional médico se abstenha ao máximo de se expor a situações de riscos à sua saúde além daquelas inerentes ao seu cotidiano, haja vista a possibilidade de repassar tais doenças durante o contato com pacientes, os quais geralmente já se encontram com imunidade baixa em razão das enfermidades acometidas.

Portanto, sendo esta a realidade do profissional médico,

justifica-se o valor pretendido a título de auxílio transporte.

CLÁUSULA 13 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

O empregador obriga-se a fornecer aos empregados os comprovantes de pagamento salarial, com sua identificação, contendo a discriminação de todas as verbas pagas e descontos efetuados.

JUSTIFICATIVA: fundamentos decorrentes do que preconiza o Precedente Normativo nº. 93 do c. TST:

"Obrigam-se as empresas a fornecerem aos empregados envelope de pagamento ou contracheques, os quais devem conter, de forma discriminada, os valores creditados e também os descontos efetuados no conjunto remuneratório, bem como os valores depositados na conta vinculada relativo ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS."

O controle das verbas que vem sendo pagas é um direito do médico trabalhador, a entrega do comprovante de pagamento assegura esse controle. Em verdade, o empregador não pode pagar nada de forma compassiva, tratando-se de verdadeira aplicação não só da súmula 99 do TST, como do princípio da boa-fé objetiva, ou seja, as partes devem ser transparentes umas com as outras.

CLÁUSULA 14 – FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS DE 1/3:

As férias corresponderão a um período de 30 dias, independentemente da jornada trabalhada, e gratificação constitucional de férias de 1/3 será paga antecipadamente ao mês de fruição das férias, calculada com base no salário dos últimos 12 (doze) meses.

JUSTIFICATIVA: o que se pretende é o recebimento, antecipado da referida gratificação com vistas a que o profissional

possa dela usufruir durante o período de férias. O artigo 145 da CLT preconiza que a remuneração e, se for o caso o do abono, serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período.

CLÁUSULA 15 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO:

O empregador pagará ao médico empregado, o equivalente a 50% de seu salário, por ocasião de suas férias usufruídas, correspondente ao adiantamento do 13º salário, independentemente de requerimento do empregado.

JUSTIFICATIVA: requer-se que por ocasião das férias o profissional médico receba um “plus” monetário através da antecipação do 13º salário esperando, portanto, uma leitura diferenciada do preceito legal.

CLÁUSULA 16 – LICENÇA GALA E LUTO:

O empregador concederá ao médico empregado, mediante comprovação, 10 (dez) dias de licença remunerada, no caso de casamento e/ou nos casos de falecimento de pais, irmãos, filhos, cônjuges ou companheiros, e parentes afins até o terceiro grau.

JUSTIFICATIVA: cláusula de caráter eminentemente social e humanitário com o escopo de evitar-se que o médico empregado fique desprotegido nas situações acima mencionadas.

CLÁUSULA 17 – DIVULGAÇÃO DE ATIVIDADES SINDICAIS:

Será permitida, ao sindicato profissional, a fixação de notas, editais, publicações e distribuição de boletins informativos de interesse da categoria, nos respectivos locais de trabalho, devendo apenas comunicar ao empregador a informação a ser divulgada com antecedência mínima de 5 dias.

JUSTIFICATIVA: a cláusula vem respaldada pela

Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso IX, ao estabelecer a livre, expressão intelectual, artística, científica e de comunicação, independente de censura ou licença. Tendo inclusive, amparo na liberdade sindical. Visa impedir, ainda, condutas antissindicais que possam a vir ser praticadas pela suscitada.

CLÁUSULA 18 – HOMOLOGAÇÕES:

Avençam as partes, para todos os efeitos legais, que a quitação nas hipóteses dos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da CLT, terão efeito, tão somente, no que diz respeito aos valores consignados no respectivo instrumento, não possuindo efeito liberatório sobre as parcelas discriminadas, cujas eventuais diferenças poderão ser objeto, posteriormente, de ação judicial, sem qualquer restrição.

Parágrafo Único: Nas homologações de rescisões de contrato de trabalho, os empregadores, além dos documentos exigidos por lei, deverão comprovar o pagamento das contribuições sindicais, sociais e confederativas devidas às entidades sindicais dos empregados e dos empregadores referente aos últimos cinco anos. Deverão ainda anotar na CTPS do médico empregado, o ano, o valor e nome da entidade sindical a quem recolheu a Contribuição Sindical.

JUSTIFICATIVA: a presente cláusula visa afastar prejuízos ao médico empregado, garantindo-lhe o direito de postular eventuais diferenças oriundas do contrato de trabalho como um todo. A pretensão encontra respaldo nos termos da CLT.

Com efeito, ainda que a reforma trabalhista tenha desobrigado o empregador de homologar a rescisão contratual no ente sindical do obreiro, nada obsta que seja criada tal exigência por intermédio de negociação coletiva, servindo como garantia do empregado de que terá orientação jurídica mínima por ocasião de sua dispensa, seja ou não a pedido.

CLÁUSULA 19 – HORAS EXTRAS

O adicional de horas extras será pago a base de 150% (cento e cinquenta por cento), para as horas extraordinárias laboradas de segunda a sexta e de 200% (duzentos por cento), para as horas extraordinárias laboradas em sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Único: o valor correspondente à média de horas extras habitualmente trabalhadas no curso de 12 (doze) meses, será definitivamente integrado ao salário.

JUSTIFICATIVA: a cláusula é assegurada pela Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVI, o qual fixa o valor mínimo de cinquenta por cento ao da hora normal. Dessa forma, o que se pretende com o aumento do custo do serviço extraordinário, que exceda as horas trabalhas, é por primeiro evitar o excesso de horas extras garantindo a qualidade dos serviços prestados e, por segundo, a criação de oportunidade de trabalho a outros profissionais médicos.

A pretensão, aliás, é modesta, ante os percentuais respectivos que já foram deferidos por essa E. Corte. O que se pretende com o encarecimento do serviço extraordinário é o combate ao excesso de trabalho, principalmente na área da saúde, onde se trabalha com vidas humanas e a qualidade do atendimento deve ser preservada.

Estudos da OMS – Organização Mundial da Saúde demonstram que jornadas superiores a seis horas diárias, são extremamente desaconselháveis aos profissionais da saúde, visto que a partir da sexta hora de trabalho, o obreiro não consegue a atenção necessária à referida atividade, o que compromete o seu trabalho e, conseqüentemente a saúde do paciente.

CLÁUSULA 20- – MORA NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS:

O pagamento das verbas rescisórias após o prazo previsto

no art. 477, § 6º. Da CLT, além da multa prevista no § 8º. Do referido texto legal, implicará a mora, em multa adicional, equivalente a um dia de salário, por dia de atraso.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa exclusivamente coibir o atraso no pagamento das verbas respectivas e já foi deferida por esse E. Regional, tal como posta, em diversos Dissídios Coletivos de outras categorias.

CLÁUSULA 21 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Empresa assegura que o Sindicato signatário terá direito a 10 (dez) dias por anos, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo de remuneração.

Parágrafo único – para a referida licença, deverá o sindicato profissional, formalizar solicitação ao empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa assegurar ao empregado, dirigente sindical a liberação de suas atividades profissionais por um período limitado, para participar de atividades próprias de sua categoria. O deferimento do pedido é importante, pois além de poder preparar melhor o empregado na sua atividade sindical o desperta para negociações futuras com seu empregador.

CLÁUSULA 22 – FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Na cessação do contrato de trabalho, ainda que por pedido de demissão, serão devidas as férias proporcionais, na base de 1/12 por mês de serviço ou fração superior ou igual a 14 dias, excluídas as demissões por justa causa.

JUSTIFICATIVA: não há motivo para que se prive o médico empregado do recebimento das férias proporcionais, apenas em razão do pedido de demissão. O período aquisitivo das férias se adquire no curso da relação laboral, sendo que já nos primeiros doze meses surge o direito a 1/12 das férias. Não podendo tal fração ser

reivindicada mensalmente, deve recebê-la o obreiro quando da extinção do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 23 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL:

Tendo em vista o necessário aprimoramento profissional fica assegurada, sem prejuízo dos salários, a dispensa, de até dez dias (contínuos ou não), para participar de cursos, simpósios e congressos, devendo, no entanto, as despesas ficarem a cargo do empregador quando relacionadas com a atividade desenvolvida ou quando de interesse do serviço. Parágrafo único – será admitida, pelo empregador, licença sem vencimentos a todo médico obrigado a afastar-se em face de curso, de reciclagem ou formação, com duração superior a seis meses até dois anos.

JUSTIFICATIVA: uma vez que o conhecimento médico passa por processo de constante evolução o que se pretende com implantação da cláusula é possibilitar a reciclagem e aprimoramento profissional, o que vem em benefício do empregador, do profissional e especialmente para os pacientes que tem garantia de que a qualidade do serviço oferecido seja preservada.

CLÁUSULA 24 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL (CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS):

Fica estabelecido entre os signatários do presente instrumento que, durante a sua vigência, os médicos empregados sofrerão, mensalmente, desconto a título de Contribuição Confederativa e de Contribuição Assistencial. O desconto a título de Contribuição Assistencial ou Taxa de Reversão Salarial de 0,5% (meio por cento) do piso salarial, per capita ao mês, nos seis primeiros meses subseqüentes ao mês da assinatura do presente instrumento. O desconto a título de Contribuição Confederativa será de mais de 0,5% (meio por cento) do piso salarial, per capita ao mês, nos 06 (seis) meses antecedentes à data-base. As importâncias descontadas em folha de pagamento, totalizando 0,5% ao mês e incidentes sobre o piso per capita deverão ser depositadas em conta especial da Caixa Econômica Federal – CEF, agência 0369, conta número 101.108-3, em

nome do Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná – SIMEPAR até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

§1º – Fica estipulada a obrigatoriedade de comunicação (SEDEX – AR) ou via protocolo diretamente no SIMEPAR, através de lista específica ao SIMEPAR, bem como a multa de 10% (dez por cento) do valor a ser recolhido, mais 1% (um por cento) a título de juros de mora acrescida de correção monetária, para recolhimentos efetuados fora do prazo.

§2º – Aqueles que não se opuserem às contribuições negociais poderão ter, desde que requeiram, a devolução da contribuição sindical compulsória devida do mês de março, na proporção correspondente do Sindicato.

§3º – O prazo de oposição à contribuição negocial será de 10 (dez) dias do protocolo e arquivamento da presente CLT na Superintendência Regional do Trabalho.

JUSTIFICATIVA: as contribuições previstas na cláusula encontram amparo no artigo 8º, inciso IV da CF, tem o mesmo nascedouro que as demais cláusulas, não obstante, em face das diversas interpretações dadas a esse preceito constitucional, faz-se necessário a manifestação normativa desse E. Regional uma vez que a norma necessita da integração desse Poder para que produza efeitos e se torne eficaz. A fonte do direito é a mesma, qual seja a AG que definiu a pauta e servirá para custear as despesas do processo negocial e judicial.

CLÁUSULA 25 – PLANTÃO DE SOBRE AVISO:

Aos médicos sujeitos ao regime de trabalho de sobreaviso, desde que se mantenha localizável e efetivamente à disposição, fica assegurado o pagamento das horas de sobreaviso à razão de 1/3 (um terço) do valor da hora normal.

JUSTIFICATIVA: a cláusula é assegurada pela CLT no art.

244, § 2º, o qual fixa o valor de 1/3 para a horas de sobreaviso.

CLÁUSULA 26 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE:

Com o objetivo de aperfeiçoar e melhorar as condições do mesmo, o qual será alcançado da seguinte forma:

a) Estabelecimento de processo negocial direto e permanente entre as partes, com estabelecimento imediato de calendário de reuniões ordinárias entre Diretoria do Sindicato e FEAS;

b) Formalização a qualquer momento, de acordos coletivos, escritos, específicos e de caráter normativo;

c) Nos termos constitucionais e acordados, sejam garantidas as liberdades sindicais, em seus aspectos organizativos e de exercício de atividade sindical;

d) Garantia de fiscalização do cumprimento integral das normas que regulamentam as condições de trabalho e de segurança nos estabelecimentos de saúde.

JUSTIFICATIVA: Cláusula que visa a garantir as partes maior discussão e transparência nas negociações entre Sindicato e empregador.

CLÁUSULA 27 – PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS:

Efetiva instituição do Plano de Cargos e Salários, deliberando, quanto a seus termos, conjuntamente com o SIMEPAR, em prazo máximo de 3 meses.

JUSTIFICATIVA: Há mais de 5 (cinco) anos a FEAES tem ponderado e prometido a instituição do PCS, o que, todavia, não aconteceu até o presente momento. É necessário que se implemente e dê eficácia ao PCS, de modo que o prazo de 3 meses fixado se mostra razoável.

CLÁUSULA 28 - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS:

O trabalho realizado em domingos e feriados, ainda que não seja extraordinário, terá remuneração adicional, de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês.

Parágrafo primeiro. Assegura se à integração dos pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado. Será utilizado o divisor de 220 horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e de 180 para as de 36 horas.

Parágrafo segundo. Considera-se a terça feira de carnaval como recesso da categoria. Em havendo a necessidade de trabalho nesta data comemorativa, as horas deverão ser ou pagas como extras e com o adicional previsto no caput desta cláusula.

JUSTIFICATIVA: A justificativa de tal cláusula encontra respaldo na justificativa da cláusula 19.

CLÁUSULA 29 - ABONO APOSENTADORIA:

Todo o médico empregado que contar com mais de cinco anos de serviço na mesma empresa, e que vier a se aposentar, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração.

JUSTIFICATIVA: propiciar ao médico que se aposenta um prêmio que corresponda ao valor de sua última remuneração é uma questão de justiça e de reconhecimento pelos serviços prestados.

CLÁUSULA 30 - RELAÇÃO NOMINAL:

Serão encaminhadas ao sindicato obreiro, as listagens dos empregados abrangidos pela contribuição sindical, assistencial e

confederativa, com os respectivos dados (nomes por ordem numérica de registro no CRM, CPF, endereço, local de trabalho, data de admissão, valor do salário e valor do recolhimento, especialidade e número da CTPS, bem como, cópia da RAIS), até quinze dias após o recolhimento dessas verbas.

JUSTIFICATIVA: nos termos do que preconiza o Precedente Normativo nº. 111 do c. TST:

"As empresas se obrigam a encaminhar à entidade sindical dos trabalhadores, uma via de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, observado o cronograma de entrega das demais aos órgãos oficiais competentes".

Nesse sentido, completando, aduz a letra Precedente Normativo nº. 41 do c. TST:

"As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com o rol dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30(trinta) dias após o desconto".

A relação nominal constitui-se em importante instrumento de constatação das condições de trabalho e remuneratórias dos médicos. Interessa aos profissionais, aos pacientes e aos empregadores. Revela-se importante instrumento para constatação do número de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho e meio auxiliar de fiscalização de exercício profissional, com vistas a coibir-se o exercício ilegal da medicina.

CLÁUSULA 31 - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO OU ENFERMO:

Fica assegurada ao médico empregado, vítima de acidente ou enfermidade profissional, o direito à estabilidade de emprego, ou salário, por 24 (vinte e quatro) meses, após a alta previdenciária.

JUSTIFICATIVA: visa dar uma proteção adicional ao médico empregado que se encontra acidentado e/ou enfermo, a aquela prevista em lei. Pretende-se evitar, ao menos no curto prazo, a dispensa ou garantir um valor pecuniário mínimo de subsistência.

CLÁUSULA 32 – ESTABILIDADE DO APOSENTADO:

Fica assegurado aos médicos empregados, garantia de emprego durante 12 (doze) meses que antecederem à data em que o empregado adquire a aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na mesma empresa há pelo menos cinco (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

JUSTIFICATIVA: pelos mesmos fundamentos no que preconiza o Precedente Normativo nº. 85 do c. TST:

"Durante o período de, no máximo, 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período faltante".

Normalmente o médico empregado, por força do curso de duração prolongada e do início tardio no mercado de trabalho, quando próximo a aposentar-se possui idade avançada e, caso dispensado encontra dificuldades na obtenção de outro emprego. A estabilidade de 12 meses anteriores à aposentadoria é garantia mínima e pretensão modesta.

CLÁUSULA 33 – PENALIDADES DISCIPLINARES:

Para apuração de infrações disciplinares supostamente praticadas por todos os empregados da FEAES, independentemente da forma de contratação, bem como para aplicação de eventual sanção, seja qual for ela, será assegurado o contraditório e o direito de ampla defesa prévios, com os meios probatórios necessários, bem como direito à dupla instância administrativa, tudo mediante adoção de

processo administrativo disciplinar.

JUSTIFICATIVA: Tendo em vista que a contratação dos médicos da FEAES se dá mediante concurso público (processo seletivo público ou processo idêntico de denominação diversa), a jurisprudência tem reconhecido a necessidade de instauração de procedimento disciplinar previamente à aplicação de penalidades disciplinares, haja vista a estabilidade conferida pelo art. 41 da CF aos empregos públicos das fundações

Ademais, é esta também a exegese da Súmula nº 390, I, do TST.

Referida cláusula também ganha respaldo em razão das disposições contidas no Regulamento das Normas de Conduta e Processo Administrativo da Fundação Estatal de Atenção Especializada em Saúde de Curitiba – FEAES, originalmente instituído, por ocasião da criação da FEAES, sendo imperativo que conste expressamente no instrumento coletivo como forma de dar maior publicidade e ciência aos médicos empregados acerca dos seu amplo direito de defesa.

CLÁUSULA 34 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO:

Em caso de dispensa do empregado, o aviso prévio indenizado será de:

- a) 45 dias para os empregados que contem com até cinco anos incompletos de serviço;
- b) de cinco anos completos a 10 incompletos, será de 60 dias;
- c) de 10 anos completos até 15 incompletos, será de 75 dias;
- d) de 15 anos completos até 20 anos incompletos, será de 90 dias;
- e) a partir de 20 anos completos será de 120 dias.

JUSTIFICATIVA: Forma de melhor interpretar as disposições da Lei nº 12.506/2011, criando segurança jurídica entre as partes.

CLÁUSULA 35 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE:

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicar por escrito ao empregado e ao sindicato obreiro, os motivos da suspensão ou da dispensa e dele recolhendo o respectivo recibo, ou a assinatura de duas testemunhas que hajam presenciado a entrega, sob pena de nulidade da respectiva rescisão.

Parágrafo único: caso o empregado se recusar a receber a comunicação, deve o empregador dar ciência ao SIMEPAR no prazo de 15 dias.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa impedir a disseminação de demissões "injustificadas" sob o rótulo de justificadas, propiciando ao empregado ter conhecimento prévio da causa de sua demissão, e a sua reintegração, sem perdas de direitos, caso haja penalização comprovadamente reconhecida como injusta.

Há Precedente Normativo do Colendo TST acerca da matéria (PN/TST nº. 47):

"Ao empregado despedido por justa causa, o empregador deverá entregar declaração, por escrito, do motivo determinante."

CLÁUSULA 36 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

Admitido empregado para a função de outro dispensado, será garantido salário base igual ao do substituído.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa coibir a especulação com mão de obra médica, evitando-se ao longo do tempo, o rebaixamento salarial, decorrente das sucessivas contratações para determinado serviço.

CLÁUSULA 37 – LICENÇA PATERNIDADE:

Será concedida aos empregados do sexo masculino, licença remunerada de 10 (dez) dias, em função de nascimento ou adoção de filho.

JUSTIFICATIVA: cláusula com caráter social visando fundamentalmente a assistência ao recém nascido e à progenitora.

CLÁUSULA 38 - LICENÇA MATERNIDADE:

Será por 60 dias a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 dias.

Parágrafo primeiro: A prorrogação prevista no caput será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

JUSTIFICATIVA: Em que pese a Constituição Federal e a Consolidação das Leis de Trabalho garantam 120 dias de licença-maternidade, o Sindicato já vem comumente adotando o “bônus” de 60 dias a mais de licença em acordos coletivos.

CLÁUSULA 39 – LICENÇA PARA ADOÇÃO:

Será concedida licença remunerada, a médica empregada que adotar criança, com duração igual ao número de dias que faltar para o adotado completar 120 dias.

Parágrafo único: o período de licença será contado a partir da entrega, contra protocolo, do termo de guarda e responsabilidade.

JUSTIFICATIVA: o estímulo à adoção é imperativo de ordem social deve, portanto, ser patrocinado. Apesar das previsões legais a previsão normativa sem dúvida auxiliará com mais efetividade sua implementação.

CLÁUSULA 40 – TRANSFERÊNCIAS:

As transferências de local de trabalho, bem como de setor, posto ou serviço, serão efetuadas com a expressa anuência do empregado, sem qualquer ônus para o profissional.

JUSTIFICATIVA: as transferências devem ser evitadas por produzirem interferência na relação médico-paciente. Ao interromperem o tratamento, danos, não só aos pacientes são verificados, mas também transtornos substanciais nas condições de trabalho nem sempre benéficas ao médico empregado. A inalterabilidade das condições de trabalho é garantida pela lei, por sua vez a prevenção normativa, portanto, dos riscos sociais potenciais é necessária.

CLÁUSULA 41 – GRATIFICAÇÃO DE ESPECIALIDADE:

Fica estabelecida a gratificação de especialidade, equivalente a 20% (vinte por cento) do salário base dos médicos empregados, sempre que este for especialista ou residente em áreas específicas da medicina.

Parágrafo único: considera-se especialista, o médico com título expedido por Sociedade de Especialidade filiada a AMB, ou outra situação reconhecida, em ambos os casos, registrados no Conselho Regional de Medicina, em consonância com a Resolução nº. 1.286 do Conselho Federal de Medicina ou que esteja cursando residência.

JUSTIFICATIVA: Cláusula que visa a estimular o maior aprimoramento técnico dos profissionais médicos, mediante *plus* remuneratório. Ora, se o profissional se mostra mais capacitado e

gabaritado para o exercício de determinada função, justifica-se o pagamento de remuneração diferenciada.

Referida cláusula é praxe em diversas convenções coletivas de profissionais cujo mister é exercido mediante graduação em ensino superior, não havendo razões para não ser incluída no presente instrumento.

CLÁUSULA 42 – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA:

O auxílio doença pago pela Previdência Social será complementado pelo empregador até o valor do salário do empregado, pelo período de afastamento.

JUSTIFICATIVA: visa que o médico empregado, para que possa suprir as despesas com tratamento e aquisição de medicamentos, tenha a garantia de que os vencimentos salariais permaneçam inalterados.

CLÁUSULA 43 – FALTA POR MOTIVO DE DOENÇA:

Serão abonadas as faltas, por motivos de doenças de filhos, do conjugue ou companheiro (a) e de parentes afins, inscritos ou não perante a Previdência Social, mediante apresentação de atestado médico.

JUSTIFICATIVA: visa assegurar ao médico empregado o direito de ter suas faltas abonadas quando se afastar do labor para prestar assistência aos seus familiares e dependentes.

CLÁUSULA 44 – ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Fica assegurada a estabilidade da gestante, desde a data da concepção até 08 (oito) meses após o parto.

Parágrafo único: em quaisquer casos de dispensa de empregada médica, deverá o empregador proceder de conformidade com o artigo 168 da CLT, solicitando exames necessários, sob pena de não poder alegar desconhecimento do estado gravídico.

JUSTIFICATIVA: trata-se de direito parcialmente concedido. Garantia preexistente à categoria, nos termos que seguem:

"A médica empregada gestante fica assegurada a estabilidade no emprego, na forma das disposições constitucionais".

Visa assegurar que o empregador observe os procedimentos necessários quando da dispensa da empregada médica, resguardando quando da gravidez o direito do nascituro.

CLÁUSULA 45 – DIVULGAÇÃO DO PRESENTE INSTRUMENTO:

A FEAS manterá um exemplar deste instrumento normativo, no quadro de avisos ou de editais de cada unidade de atendimento, a disposição dos médicos empregados, para consulta, bem como divulgarão, SIMEPAR e FEAS, em suas páginas virtuais na internet.

JUSTIFICATIVA: em atenção ao princípio da transparência a cláusula visa unicamente dar publicidade às condições de trabalho e garantir a eficácia a o que foi pactuado entre as partes. Existem em empresas que não dão a devida publicidade a despeito da matéria se encontrar disciplinada por lei (CLT, art. 614):

"As empresas ficam obrigadas a manter em quadro de avisos uma cópia da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor".

CLÁUSULA 47 – CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Os empregadores garantirão ao médico, boas condições de

trabalho, como a higiene, alimentação, a segurança, o silêncio, a iluminação, a aeração, uniforme, material de trabalho e demais instrumentos e aparelhos necessários ao bom desempenho profissional.

JUSTIFICATIVA: Cláusula que apenas prevê disposição legal no sentido de impor ao empregador a obrigação de manter um ambiente digno a todos os seus empregados.

Ademais, em virtude dos acontecimentos recentes, imperativo que seja controlado o acesso a salas de atendimentos e consultórios haja vista o histórico de animosidade de alguns pacientes, os quais já ofenderam verbalmente e até fisicamente médicos dos postos de atendimento.

CLÁUSULA 48 – REPRESENTANTE POR LOCAL DE TRABALHO:

Será permitida e estimulada a eleição de representantes sindicais, em número de um para cada unidade de saúde administrada pela FEAS com as garantias dos dirigentes sindicais.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa assegurar eficácia a previsão constitucional da representação por local de trabalho, bem como uma aproximação mais direta entre o profissional médico e a empresa no processo de negociação coletiva.

CLÁUSULA 49 – CARGOS E FUNÇÕES DE CHEFIAS:

Os cargos ou funções de chefias de serviço médico somente poderão ser exercidos por médicos, devidamente habilitados na forma da lei.

JUSTIFICATIVA: visa proteger o poder decisório dos médicos, quanto ao trabalho interno, nas entidades empregadoras, buscando assim maior qualidade nos atendimentos dos pacientes,

haja vista estarem subordinados exclusivamente à profissionais concedores do dia a dia do médico, bem como de suas necessidades.

CLÁUSULA 50 – PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO CONTINUADA:

As empresas com mais 50 médicos instituirão e sistematizarão programas de educação continuada no âmbito da instituição, assegurando aos médicos o seu comparecimento.

JUSTIFICATIVA: visa o aprimoramento profissional do médico sendo de interesse do empregador, do cliente da empresa e do médico empregado.

CLÁUSULA 51 – GARANTIA À AUTO DEFESA:

Garantir a autodefesa dos médicos, orientando a abertura de boletins de ocorrência para preservação de direitos, quando as condições de trabalho se revelarem impróprias para o atendimento aos usuários, comunicando sempre a chefia e órgãos competentes.

JUSTIFICATIVA: visa assegurar ao médico o direito de valer-se de mecanismos que evitem a sua responsabilização em face de situações inerentes à falta de condições adequadas de trabalho.

CLÁUSULA 52 – PLANO DE SAÚDE:

Todo profissional, imediatamente após sua admissão, será matriculado em Plano de Saúde, beneficiando a si e a seus dependentes, arcando o empregador com o custo das mensalidades correspondentes. Parágrafo único: no caso de dispensa imotivada será garantido ao médico e seus dependentes a permanência no plano de saúde.

JUSTIFICATIVA: visa a garantir ao médico e sua família o

benefício do plano de Saúde, cláusula praxe em várias CCT's.

CLÁUSULA 53 – SEGURO DE VIDA:

A todo profissional médico, ficará assegurada sua inclusão na apólice de Seguro de Vida em Grupo, estipulada pelo SIMEPAR. O custo mensal deste seguro, que deverá ser pago ao SIMEPAR, até o último dia útil do mês de competência da fatura, será de R\$ 20,00 (vinte reais), que poderá ser rateado entre o médico empregado e o empregador, em partes iguais. Caso o profissional médico não aceite participar deste rateio, caberá ao empregador recolher 50% (cinquenta por cento), deste valor, informando ao SIMEPAR, da não anuência do profissional médico.

JUSTIFICATIVA: aplicação analógica ao que preconiza o Precedente Normativo nº. 84 do c. TST:

"Fica assegurado seguro de vida correspondente a 50 (cinquenta) pisos salariais da categoria".

Visa assegurar um benefício monetário mínimo aos familiares e dependentes do médico, no exato momento em que mais necessitam.

CLÁUSULA 54 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP):

Fica estabelecido que as empresas fornecerão, por ocasião das rescisões de contratos de trabalho e/ou no ato das homologações, a ficha com o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do médico, prevista na instrução normativa do INSS.

JUSTIFICATIVA: a despeito da previsão legal observa-se que muitas empresas médicas não se adequaram às novas regras previdenciárias. A cláusula assegura a implementação do chamado Perfil Profissiográfico Previdenciário de interesse público e privado

dos médicos empregados para os devidos efeitos de aposentadoria futura.

CLÁUSULA 55 – PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR:

Poderão ser realizados descontos a título de previdência complementar privada, desde que devidamente autorizados pelos médicos, em nome do médico para o fundo de pensão instituído pelo Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná.

JUSTIFICATIVA: os médicos, querendo, podem aderir ao plano de previdência complementar privada instituído pelo SIMEPAR, com desconto em folha.

CLÁUSULA 56 – EMPRÉSTIMOS A JUROS SUBSIDIADOS AO TRABALHADOR:

Poderão ser realizados descontos em folha de pagamento das prestações de empréstimos a juros subsidiados ao trabalhador, de acordo com a Lei 10.820 de 2003. O desconto mensal não poderá ser superior a 30% da remuneração líquida.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa assegurar aos empregados médicos o às linhas de crédito estabelecidas pelo governo para os trabalhadores.

CLÁUSULA 57 – COMBATE AO EXERCÍCIO ILEGAL DA MEDICINA

Deverá o empregador, em cumprimento ao disposto no artigo 601 da CLT, exigir do empregado, após sua aprovação em concurso ou processo seletivo, mas antes da efetiva posse e admissão, a apresentação de prova de quitação da contribuição sindical mediante certidão negativa expedida pelo Sindicato obreiro. Parágrafo Único: a não observância do disposto nesta cláusula torna a FEAES corresponsável pelo pagamento das contribuições devidas pelo

médico contratado.

JUSTIFICATIVA: tendo em vista que a quitação da contribuição sindical é requisito indispensável para o exercício regular da medicina, imperativo que antes da admissão seja solicitada a quitação da contribuição sindical.

CLÁUSULA 58 - SALA DOS MÉDICOS

Em todas as unidades da FEAES será considerada condição mínima de trabalho a existência de uma sala dos médicos para permanência em horário de descanso, comprometendo-se, a Fundação, a reivindicar junto ao Município, a melhoria das condições ergométricas e de conforto das referidas salas, apresentando os resultados das reivindicações ao SIMEPAR.

JUSTIFICATIVA: visa assegurar ao médico locais de trabalho adequados, o que é assegurado pelas normas constitucionais e pela própria CLT, além nos atos do MTE, de forma, inclusive, que os médicos possam usufruir de intervalos de repouso.

CLÁUSULA 59 - CLÁUSULA PENAL:

Será devida multa correspondente a 10% (dez por cento) do último salário base do empregado atingido pelo descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, reversível em favor do empregado prejudicado. Considera-se salário base, o valor da hora base negociada neste instrumento, multiplicada pelo número de horas para as quais o médico foi contratado.

Parágrafo Único: na hipótese de descumprimento de cláusula geral deste instrumento, assim considerada aquela em que não for possível adotar como base de cálculo a remuneração de um empregado específico, prejudicado pela violação, ou no caso de transgressão de cláusula de interesse da entidade sindical obreira, será devida multa de R\$ 5.000,00, reversível ao SIMEPAR. Por assim convencionarem, assinam em três vias de igual teor para os devidos

efeitos legais, sendo uma delas depositada na DRT/PR, para fins de registro e arquivo em conformidade com o art. 614 da CLT.

JUSTIFICATIVA: a cláusula visa exclusivamente assegurar o cumprimento do acordado entre as partes, evitando-se seu descumprimento, impondo-se multa. Nesse sentido nos orienta a redação do Precedente Normativo do c. TST acerca da matéria (PN/TST nº. 73):

"Pelo descumprimento de quaisquer das presentes cláusulas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de um salário nominal ao médico empregado, em favor do mesmo".

6.- REQUERIMENTO FINAL

Por todos os fundamentos acima expostos, espera o Suscitante que esse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, que receba a presente e **designe audiência de conciliação**, aos moldes regimentais. Ainda, apreciando a manifestação incidental, reconheça o comum acordo, dando prosseguimento ao presente Dissídio Coletivo, com devido exame de mérito, confirmando-se integralmente o pleiteado.

As cláusulas alhures mencionadas são as mínimas necessárias para o estabelecimento da relação de equilíbrio e ponderação entre as partes.

Em conclusão, requer a notificação do suscitado para, querendo, conteste os pedidos, mas, principalmente, compareçam a essa Egrégia Corte no dia e hora designado, para a tentativa conciliatória.

Ainda, requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial documental, testemunhal, pericial e depoimento pessoal, com a concessão de prazo para juntada de outros documentos, haja vista que o isolamento decorrente da

pandemia social dificulta o acesso aos mesmos.

Instruído e processado o feito, pede-se seja **julgado procedente** por sentença normativa as condições e cláusulas formuladas nesta petição, tendo-as por pertinentes, com a total procedência das pretensões.

Para fins de alçada, dá-se ao presente o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Pede Deferimento.
Curitiba, 25 de abril de 2024.

Luiz Fernando Zornig Filho
OAB/PR 27.936

Luiz Gustavo de Andrade
OAB/PR 35.267



ATA DA REUNIÃO ENTRE SIMEPAR E FEAS

Ata da Reunião do Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná – SIMEPAR com a Fundação Estatal de Atenção em Saúde de Curitiba (FEAS), realizada no dia dezoito de novembro, às quinze horas e trinta minutos. Presente, pelo Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná, o Dr. Marlus Volney de Moraes, presidente, o Dr. Brasil Vianna Neto e Dr Alceu Fontana Pacheco Neto, diretores, e Dr. Luiz Gustavo de Andrade, advogado; e pela Fundação Estatal de Atenção à Saúde de Curitiba, o Dr. Sezifredo Paulo Alves Paz, diretor, e Dr. Pedro Henrique Igino Borges, advogado. **Pauta:** em pauta, proposta de acordo coletivo de trabalho, para encerramento do Dissídio Coletivo. Após análise do cenário econômico da Fundação e esclarecimentos acerca da preocupação da gestão quanto à legislação eleitoral e de responsabilidade fiscal, fora apresentada a seguinte proposta: pagamento de reposição inflacionária de 3,23% a partir de maio/24 até dez/24; pagamento de reajuste de 4% a partir de janeiro/25; quanto às diferenças da incidência desde maio/2024, a Fundação apresentaria proposta acerca da forma de pagamento com os valores devidos a cada médico beneficiado. O acordo seria levado à homologação judicial. Seriam renovadas as cláusulas dos acordos anteriores. Decidiu-se por aguardar o envio da proposta final da Fundação. Nada mais, a presente ata segue assinada apenas pelos jurídicos dos interessados.



Pedro Henrique Igino Borges
Assessor Jurídico FEAES

LUIZ GUSTAVO DE
ANDRADE

Assinado de forma digital por LUIZ
GUSTAVO DE ANDRADE
Dados: 2024.11.27 12:27:49 -03'00'

Luiz Gustavo de Andrade
Assessor Jurídico SIMEPAR

**EXMO. SR. DESEMBARGADOR RELATOR DO
E. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

DC 001637-72.2024.5.09.0000

**SINDICATO DOS MÉDICOS NO ESTADO DO PARANÁ -
SIMEPAR**, devidamente qualificado e **FUNDAÇÃO ESTATAL DE
ATENÇÃO ESPECIALIZADA EM SAÚDE DE CURITIBA (FEAES)**,
Fundação Pública, também qualificada, por seu procurador subscritor,
vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, informar que
TRANSIGIRAM nos seguintes termos:

1.- A Fundação empregadora concederá **reposição salarial** a todos os seus médicos empregados, da seguinte forma: (1.1) reposição do percentual de **3,23%** em relação à remuneração do período de 1º/maio/2024 a 31/dezembro/2024; (1.2) aumento de **4%** incidente a partir de 1º/janeiro/2025.

2.- O percentual antes mencionado incidirá em relação a todas as verbas de caráter remuneratório e benefícios econômicos, devido a todos os médicos empregados da Fundação.

3.- As **diferenças remuneratórias pretéritas**, do período de maio/2024 a dezembro/2024, devidas pelo empregador, serão pagas em parcela única, mediante folha complementar, até 15.01.2025. Tais diferenças serão calculadas pelas partes, concordando, Fundação e

Sindicato, em transigir quanto ao montante de tais diferenças, dentro de dois dias, sem prejuízo de eventual propositura de ação de cumprimento pelo sindicato, caso não haja acordo.

4.- Ajustam as partes a manutenção das condições do "anuênio" atualmente praticadas.

5.- Ajustam as partes que em relação aos plantões de Natal e Ano Novo, será realizada reunião até o dia 25 de janeiro de 2025, para definição de condições econômicas mais benéficas, assim consideradas formas de majoração do adicional de hora-extra, de modo a tornar tais plantões mais atrativos e compensar o fato de haver labor em tais feriados.

6.- Fixam as partes o seguinte calendário de reuniões mensais, voltadas ao estabelecimento de constante diálogo em prol da melhoria das condições de trabalho ao longo de 2025: 21.02 / 21.03 / 18.04 / 16.05 / 20.06 / 18.07 / 15.08 / 19.09 / 24.10 / 28.11.

7.- Considerando a tese de repercussão geral fixada pelo **Supremo Tribunal Federal**, no Tema 935 ("*É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição*"), ajustam as partes que a **contribuição assistencial** de R\$ 310,00 será exigida de todos os médicos na folha de pagamento complementar de jan/2025 (mesma folha de pagamento das diferenças remuneratórias decorrentes da cl. 3), **garantido direito de oposição**, o qual será exercido da seguinte forma: (i) o sindicato comunicará todos os médicos por *e-mail* acerca da instituição da contribuição em decorrência do acordo coletivo, dando ciência do direito de oposição; (ii) tal direito deverá ser exercido mediante resposta de cada profissional, no prazo de 10 dias, por *e-mail*, ao Sindicato; (iii) tais informações serão divulgadas também no site do sindicato; (iv) o Sindicato comunicará o empregador, com listagem daqueles que se opuseram, para que o repasse ao sindicato ocorra apenas em relação aos não-opponentes.

8.- Ficam **renovadas** as cláusulas dos acordos coletivos (homologados por sentença normativa deste Tribunal) que vigoraram

até abril/2024, prorrogando-se tais cláusulas até 30.04.2025.

9.- Requerem, assim, a **homologação do presente acordo, ad referendum do colegiado**, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, extinguindo-se o feito, com análise do mérito. Homologado nos termos acima, renunciam ao prazo recursal, rogando pelo arquivamento do feito.

Pede Deferimento.

Curitiba, 29 de novembro de 2024.

**LUIZ GUSTAVO
DE ANDRADE**

Assinado de forma digital por
LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE
Dados: 2024.11.29 16:53:41
-03'00'

Luiz Gustavo de Andrade
OAB PR 35.267



Pedro Henrique Igino Borges
OAB PR 50.529





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
GAB. DES. EDUARDO MILLÉO BARACAT
DC 0001637-72.2024.5.09.0000
SUSCITANTE: SINDICATO DOS MEDICOS NO ESTADO DO PARANA
SUSCITADO: FUNDACAO ESTATAL DE ATENCAO A SAUDE - FEAS

Vistos etc.

Por meio da petição conjunta ID. 00bffa7, as partes noticiam a celebração de acordo coletivo de trabalho, requerendo a sua homologação, "*ad referendum do colegiado, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, extinguindo - se o feito, com análise do mérito*".

Homologo o acordo, ad referendum da Seção Especializada, na forma do art. 20, I, "a", do Regimento Interno deste Tribunal.

Intimem-se as partes, bem como dê-se ciência ao Ministério Público do Trabalho.

Após, retornem conclusos.

CURITIBA/PR, 02 de dezembro de 2024.

EDUARDO MILLEO BARACAT
Desembargador do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por EDUARDO MILLEO BARACAT, em 02/12/2024, às 14:10:39 - 37d6ec6
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24120211065054800000072604425?instancia=2>
Número do processo: 0001637-72.2024.5.09.0000
Número do documento: 24120211065054800000072604425



Documento assinado eletronicamente por LUIZ GUSTAVO DE ANDRADE, em 04/12/2024, às 09:02:22 - e85e3b4
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24120409013528600000140266818?instancia=1>
Número do documento: 24120409013528600000140266818