INFORME Saúde

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SAÚDE DE MATO GROSSO.

Sindessmat
Sindicato das Empresas de Saúde de Mato Grosso

MARÇO/2017

CONVENÇÕES COLETIVAS SINPEN

O Sindessmat comunica o fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 junto ao sindicato dos enfermeiros, representados pelo SINPEN-MT.

REGIÃO SUL

A CCT vale a partir de 01 de março de 2017 e 01 de fevereiro de 2018 (dois abrangeu a(s) categoria(s) de enfermagem, assim definidos: auxiliares de enfermagem, técnicos de enfermagem e enfermeiros, com abrangência territorial em Alto Araguaia/MT, Alto Garças/MT, Alto Taquari/MT, Campo Verde/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Jaciara/MT, Juscimeira/MT, Pedra Preta/MT, Poxoréo Brasil/MT, Rondonópolis/MT, Tesouro/MT, Leste/MT, Rondonópolis/MT, São José do Povo/MT, São Pedro da Cipa/MT e Rieiros/MT).

SALÁRIOS NORMATIVOS

a) AUXILIAR DE ENFERMAGEM R$ 1.500,80;

b) TÉCNICO DE ENFERMAGEM R$ 2.250,00;

c) ENFERMEIRO R$ 2.500,24.

REAJUSTE SALARIAL

Para os que receberam acima dos salários normativos, o reajuste salarial será da seguinte maneira:

a) 3,00 % (três por cento) incidente sobre o salário de março/2016 a março 2017 a ser pago até o quarto dia útil do mês de abril de 2017.

b) Em razão da presente Convenção ter sido firmada antes do mês de março da base, o reajuste referente aos mês de março será pago até o quarto dia útil do mês de maio, sem incidência de quaisquer encargos, juros ou multa.

c) No reajuste mencionado poderão ser compensados os reajustes por liberalidade concedidos automaticamente e em demais reajustes salariais concedidos espontaneamente pelos empregadores.

INSALUBRIDADE

Os percentuais de adicional deverão ser aplicados sobre o salário profissional convencionado no valor de R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

SALÁRIOS NORMATIVOS CUIABÁ

a) AUXILIAR DE ENFERMAGEM R$ 1.500,80;

b) TÉCNICO DE ENFERMAGEM R$ 2.250,00;

c) ENFERMEIRO R$ 2.500,00.

REGIÃO DE BARRA DO GARÇAS

Esta CCT vale para o salário normativo dos enfermeiros da Região de Barra do Garças, compreendendo pelos municípios de: Aga Boa/MT, Alto Boa Vista/MT, Campinápolis/MT, Canarana/MT, Garças/MT, Bom Jesus do Araguaia/MT, Campinópolis/MT, Canarana/MT, Cocalinho/MT, Combinado/MT, General Carneiro/MT, Licinia/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo Nazaré/MT, Pontal do Araguaia/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeiroãozinho/MT, Torixoréu/MT, Santa Cruz do Xingu/MT, Santa Terezinha/MT, São Félix do Araguaia/MT, São Jose do Xingu/MT, Serra Nova Dourada/MT, Tabaporã/MT e Vila Rica/MT.

SALÁRIO NORMATIVO BARRA DO GARÇAS

a) ENFERMEIRO R$ 2.300,50.

CLAUSULAS CONJUNTAS REGIÕES DE CUIABÁ E BARRA DO GARÇAS

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Será concedido a todos os trabalhadores que receberem acima dos salários normativos, reajuste salarial da seguinte maneira:

a) 3,00 % (três por cento) incidente sobre o salário do mês de março de 2017 a ser pago até o quarto dia útil do mês de abril de 2017.

b) Em razão da presente Convenção ter sido firmada antes do mês de março da base, o reajuste referente ao mês de março será pago até o quarto dia útil do mês de maio, sem incidência de quaisquer encargos, juros ou multa.

c) No reajuste mencionado poderão ser compensados os reajustes por liberalidade concedidos automaticamente e em demais reajustes salariais concedidos espontaneamente pelos empregadores.

INSALUBRIDADE

Os percentuais do adicional deverão ser aplicados sobre o salário profissional convencionado no valor de R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

FORNECIMENTOS DA CESTA BÁSICA

Os estabelecimentos de serviços de saúde fornecerão cestas básicas aos seus funcionários dos municípios acima mencionados, no valor mensal de R$ 200,00 (duzentos reais) a partir do mês de março/2017, a ser entregue até o quarto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Segundo - Em razão da presente Convenção ter sido firmada antes do mês de março da base, o reajuste de cesta básica referente ao mês de março poderá ser pago até o quarto dia útil do mês de maio, sem incidência de quaisquer encargos, juros ou multa.

DIRETORA DO SINDESSMAT É PALESTRANTE EM WORKSHOP DA CNS

No dia 15 de março, a Confederação Nacional de Saúde (CNS) promoveu o 1 Workshop Jornada de Trabalho - ciclo de 12/36.

Entre os palestrantes do evento estava a diretora executiva do Sindessmat, Patrícia Weiss, que falou sobre validade e aplicabilidade da Jornada 12x36 no ambiente da área hospitalar.

Além dela, também palestraram o Ex-Ministro Carlos Lupi, assessor jurídico da CNS que foi uma controvérsia(sem com) e o Ministro do TST, João Orestes Dalazen, buscando ajuda de juríscidos e as judiciário. Dr. José Pedro Portasseo assessor Jurídico da FEHOSUL, que abordou a Jornada de jornada e seu impacto na saúde do trabalhador, assessor jurídico da FENSESC, que discorreu sobre o PL 4295/2000 que dispõe sobre a Jornada dos Bancários Eletrônicos, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem Neste ultimo a jornada de trabalho em seis horas diárias e treta horas semanais, mas que ainda tem muita controvérsia e muita polêmica.

O evento foi encerrado com um debate entre os presentes sobre todos os assuntos tratados no decorrer do dia.

MODELAGEM DE NEGÓCIOS É TEMA DE CURSO NO SINDESSMAT

No dia 17 de março, o Sindessmat em parceria com o Sebrae-MT realizou o curso "Modelagem de Negócios", voltado para o setor de saúde. "Sabe-se que a modelagem de negócios é um dinâmico e leveza que sempre estamos atualizados para oferecer serviços de qualidade", ressaltou o Presidente, Afonso Leite e diretora executiva do Sindessmat Patrícia Weiss, na abertura do evento.

Na ocasião foi abordado o uso da ferramenta "Canvas" que é bastante útil por se propor a dotar as pessoas de uma analise sistêmica do negócio, revelar problemas e capitar ideias para melhor participação das equipes.

Participaram do curso gestores de empreendimentos de saúde sindicalizados ao Sindessmat.

SINDESSMAT PARTICIPA DE 24ª HOSPITALAR

O presidente do Sindessmat, Fares Ismael Abdanur Filho, esteve presente na 24ª Feira Hospitalar, que ocorreu em São Paulo, de 14 a 17 de maio em São Paulo.

A feira é voltada para a apresentação de produtos e serviços para estabelecimentos assistenciais de saúde e de apoio diagnóstico e terapêutico, voltados para os mercados nacional e internacional. Ela é realizada por meio de palestras e seminários, que abordam temas como: Gestão de pessoas, Gestão de processos, Gestão de custos e Gestão de tecnologia e inovação.

Esta situação tem causado grandes dúvidas nos empresários e gestores trabalhistas, pois atualmente não há uniformidade na aplicação da lei 12.619/2012 nas empresas de todo o país e mesmo entre empregados.

Neste turno, qual seria a responsabilidade do empregador? Deve receber o empregado que se apresenta para trabalhar em 12 horas de jornada? Como se caracteriza o período de sobreaviso durante a jornada de 12h/36h? O artigo 4ºB da CLT estabelece que "em caso de largura-direção ou auxílio-motorista, entregado e empregado à condução de veículo rodoviário, o período de sobreaviso, para cada período de 24 horas, será de 8 horas". Ou seja, o contrato de trabalho só estará suspenso durante o período de sobreaviso e não em uma jornada de 12h/36h.

Outro turno, sendo caracterizado o auxílio-motorista pelo INSS e não havendo qualquer ressalva quanto ao enquadramento do PROFISSIONAL EMPREGADO QUE PERMANECE FORA DEM PERÍODO DE REPOUSO, SEM PERDA DE SEU BILHADE DO EMPREGADOR O caso de não ser possível a situação em que se configura um empreso entre a auxiliar-motorista e o empregador, que se considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se do situação que é demonstrada pela ausência de "Atestado Médico Ocupacional", que se caracteriza por ser um documento que comprovaria a aptidão ou incapacidade do empregado para o trabalho. Ou seja, o trabalhador não está a receber os seus salários. A essa respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários e de consectários legais, no período em que o empregado continuou a não prestar serviço, é do empregador. (TST-RR-2690-72.2013.5.12.0048, 4ª Turma, Ministra Maria Helena MANA, DE ARAUJO CALSING, Data de publicação: 10/03/2017).

No julgado acima, a ministra ministra Maria Helena Mana de Araujo Calsing, Ministra Relatora do TST no sentido de que, sendo incerta a aptidão do empregado para o exercício de suas funções, cabe ao empregador realizar-lo para o exercício de outras funções compatíveis ao seu estado de saúde e seu retorno ao trabalho. "O entendimento predominante no âmbito desta Corte é de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários e de empregado", conclusão.

Ainda, quando o empregado seja considerado inapto pelo médico do trabalho, recomendável é que o empregador, ao invés de simplesmente deixar de pagar os salários, e/ou de cessar o contrato de trabalho, o encaminhe para o INSS, a fim de que o empregado possa receber o benefício previdenciário.

O CDSS esta ainda bem longe quando eleva o primeiro dia apresenta as experiências de parceiro-investidores, que relatam seus melhores "casos" de políticas de saúde, processos inovadores e tecnologias aplicadas à melhoria dos processos assistenciais e equilíbrio das contas. Na sequencia dos empresas, instituições e organizações de saúde com atuação no Brasil e no exterior apresentam suas propostas e casos reais de contribuição para o desenvolvimento da área médico-hospitalar.

Os interessados poderão enviar os pedidos de inscrição ao CBSS para o email administrativo@sindecsmat.com.br.

O LIMBO JURÍDICO-PREVIDENCIÁRIO NO AUXILIO DOENÇA

O limbo jurídico-previdenciário ocorre quando o empregado está apto ao benefício de auxílio-doença e o empregador, ao invés de retomar o contrato, concedeu-o mais ao trabalho, ao seja, o empregado não está mais afastado e aguardando o benefício do auxílio-doença.

Esta situação tem causado grandes dúvidas nos empresários e gestores previdenciárias, pois atualmente não há uniformidade na aplicação da lei 12.619/2012 nas empresas de todo o país e mesmo entre empregados.

Neste turno, qual seria a responsabilidade do empregador? Deve receber o empregado que se apresenta para trabalhar em 12 horas de jornada? Como se caracteriza o período de sobreaviso durante a jornada de 12h/36h?

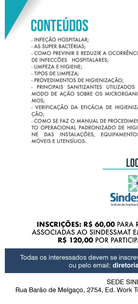
O artigo 4ºB da CLT estabelece que "em caso de largura-direção ou auxílio-motorista, entregado e empregado à condução de veículo rodoviário, o período de sobreaviso, para cada período de 24 horas, será de 8 horas". Ou seja, o contrato de trabalho só estará suspenso durante o período de sobreaviso e não em uma jornada de 12h/36h.

Outro turno, sendo caracterizado o auxílio-doença pelo INSS e não havendo qualquer ressalva quanto ao enquadramento do PROFISSIONAL EMPREGADO que permanece, FORA DEM PERÍODO DEM REPOUSO, SEM PERDA DE SEU BILHADE DO EMPREGADOR O caso de não ser possível a situação em que se configura um empreso entre a auxiliar-motorista e o empregador, que se considera o trabalhador apto ao trabalho, e o perito médico do trabalho, que entende que o empregado não tem condições de voltar a trabalhar. Trata-se do situação que é demonstrada pela ausência de "Atestado Médico Ocupacional", que se caracteriza por ser um documento que comprovaria a aptidão ou incapacidade do empregado para o trabalho. Ou seja, o trabalhador não está a receber os seus salários. A essa respeito, o entendimento predominante no âmbito desta Corte é no sentido de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários e de consectários legais, no período em que o empregado continuou a não prestar serviço, é do empregador. (TST-RR-2690-72.2013.5.12.0048, 4ª Turma, Ministra Maria MANA, DE ARAUJO CALSING, Data de publicação: 10/03/2017).

No julgado acima, a ministra ministra Maria Helena Mana de Araujo Calsing, Ministra Relatora do TST no sentido de que, sendo incerta a aptidão do empregado para o exercício de suas funções, cabe ao empregador realizar-lo para o exercício de outras funções compatíveis ao seu estado de saúde e seu retorno ao trabalho. "O entendimento predominante no âmbito desta Corte é de que a responsabilidade pelo pagamento dos salários e de empregado", conclusão.

Ainda, quando o empregado seja considerado inapto pelo médico do trabalho, recomendável é que o empregador, ao invés de simplesmente deixar de pagar os salários, e/ou de cessar o contrato de trabalho, o encaminhe para o INSS, a fim de que o empregado possa receber o benefício previdenciário.

O CDSS esta ainda bem longe quando eleva o primeiro dia apresenta as experiências de parceiro-investidores, que relatam seus melhores "casos" de políticas de saúde, processos inovadores e tecnologias aplicadas à melhoria



DE OLHO NA QUALIDADE COM ENFASE EM HIGIENIZAÇÃO

19 MAIO
13H30 ÀS 17H30

BOAS PRÁTICAS DE ORGANIZAÇÃO, HIGIENE E REDUÇÃO DE DESPERDÍCIO ATENDENDO AS EXIGÊNCIAS LEGAIS DE HIGIENIZAÇÃO DOS AMBIENTES DE ÁREAS DE ATENDIMENTO DE SAÚDE E BEM-ESTAR.

PÚBLICO ALVO

LIDERANÇAS E COLABORADORES DAS EMPRESAS DE SAÚDE DE MATO GROSSO.

CONTEÚDOS

- INFEÇÃO HOSPITALAR;
- AS SUPER BACTÉRIAS
- PROCEDIMENTOS PARA CURA DE INFECÇÕES HOSPITALARES;
- LIMPEZA E HIGIENE;
- TIPOS DE LIMPEZA;
- PROCEDIMENTOS DE HIGIENIZAÇÃO;
- PRINCIPAIS SANITIZANTES UTILIZADOS E MODO DE AÇÃO SOBRE OS MICROBIANOS MOS;
- VERIFICAÇÃO DA EFICÁCIA DE HIGIENIZAÇÃO;
- COMO SE FAZ O MANUAL DE PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRONIZADO DE HIGIENE DAS INSTALAÇÕES, EQUIPAMENTOS, MÓVEIS E UTENSÍLIOS.

OBJETIVOS

ORIENTAR COMO PEQUENAS PRÁTICAS DIÁRIAS PODEM REDUZIR OS RISCOS DE CONTAMINAÇÃO.

CARGA HORÁRIA DE 4H

LOCAL

Sindessmat

INSCRIÇÕES: R$ 60,00 PARA REPRESENTANTES DE EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDESSMAT EM DIA COM AS MENSALIDADES.
R$ 120,00 POR PARTICIPANTE NÃO ASSOCIADO.

Todas os interessados devem se inscrever através do telefone: **(65) 3623-0177** ou pelo email: **diretoria@sindessmat.com.br**

SEDE SINDESSMAT
Rua Barão de Melgaço, 2754, Ed. Work Tower, Sala 1301 - Centro Sul - Cuiabá/MT

SEDE SINDESSMAT
Rua Barão de Melgaço, 2754,
Ed. Work Tower, Sala 1301 - Centro Sul,
Cuiabá/MT. CEP 78.020-800

(65) 3623-0177
diretoria@sindessmat.com.br
sindessmat.com.br

Sindessmat
Sindicato das Empresas de Saúde de Mato Grosso