



## Proposta da Diretoria

### **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O EXERCÍCIO 2018/2019**

1 – Reajuste salarial de **3% superior à inflação medida pelo INPC** (índice nacional de preços ao consumidor).

2 – **Manutenção e Aprimoramento das normas da CCT anterior**, de forma que os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores estejam mais claros.

As alterações propostas se referem à:

- a) Delimitação de prazo para pagamento da diferença do reajuste salarial;
- b) Horas extras dos plantonistas pagas com adicional de 100%;
- c) Melhor esclarecimento sobre o Adicional de Insalubridade (empregador só poderá deixar de pagar se tiver laudo técnico que respalde);
- d) Definição de o que é um “lanche noturno” (quais itens);
- e) Nova redação do PROGRAMA DE BENEFÍCIOS, com o objetivo de deixar claro quais são os benefícios e quais as formas de concedê-los;
- f) Definição de como aplicar o Art. 477 da CLT caso o trabalhador opte por fazer a homologação da rescisão no sindicato;
- g) Melhor esclarecimento sobre quando é devido o pagamento da multa por demissão em época de data-base;
- h) Aprimoramento do regramento para validade do “Plano de Cargos e Salários”;
- i) Aprimoramento dos limites do regulamento da empresa (não poderá ir contra a lei);



- j) Regramento da Escala de Plantão (direitos/deveres quanto a trabalho em domingos e feriados, ao intervalo, e a extrapolação de jornada);
- k) Aumento da Licença Luto para 4 dias;
- l) Exigência de maior transparência no processo eleitoral da CIPA;
- m) Melhor esclarecimento dos direitos dos trabalhadores acidentados, e garantia de emprego aos acidentados não afastados, mas que tenham sido contaminados;
- n) Revisão da redação das demais cláusulas, de modo a buscar explicar de forma mais simples e clara quais são os direitos e deveres estabelecidos.

**3 – Auxílio Alimentação de R\$ 210,00 mensais.**

4 – Obrigatoriedade de se informar por escrito, no aviso de dispensa, os direitos rescisórios garantidos por lei e pela CCT (homologação, proteção empregatícia do aposentável, etc.).

5 – Definição de regras para uso da compensação de jornada (dobro de folga em caso de trabalho em dia fora da jornada normal, limite de compensação diário, etc).

6 – Controle de ponto obrigatório para qualquer número de funcionários.

7 – Melhor esclarecimento da responsabilidade da empresa na concessão, manutenção e higienização dos equipamentos de proteção individual (EPI) e dos uniformes.

8 – Validação dos atestados emitidos por médicos particulares.

**9 – Definição de MULTA em caso de a empresa descumprir a CCT.**