



SINTTARESP tira suas dúvidas

Perguntas Frequentes



SINTTARESP
Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

Pra que serve o Sindicato?

Através de uma gestão eleita de trabalhadores que representam a Classe, a função de um Sindicato é **dar voz àquilo que os empregados afiliados apontam como as pautas a serem discutidas por sua categoria profissional.**

De forma geral, **a atuação de uma entidade sindical é expressar o desejo de uma Classe inteira de trabalhadores**, negociando padrões de trabalho, remuneração e condições profissionais.

Os Sindicatos **buscam batalhar por melhores condições sociais e profissionais de seus representados**, mediante diálogo e ações legitimadas por lei. Caso não consigam atingir patamares considerados válidos em suas negociações com empregadores, eles possuem legitimidade para organizar greves e paralisações remuneradas, desde que estes movimentos cumpram os requisitos mínimos legais.

Função assistencial: É a atribuição conferida pela lei ou pelos estatutos ao Sindicato para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano, bem como das atividades profissionais por este atendidas.

A C.L.T. determina diversas atividades assistenciais, tais como: educação art. 514 – § único – letra B; saúde art. 592; colocação art. 513 – § 1; lazer art. 592; fundação de cooperativas art. 514 – § único, letra A e; serviços jurídicos art. 477 – § 1, 500, 513, 514, letra B; e Lei nº 5584 de 1970, art. 18.

Qual a diferença entre Sindicato e Conselho?

Ainda há muita confusão no que diz respeito as atribuições do SINTTARESP (Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Auxiliares em Radiologia no Estado de São Paulo) e do CRTR-SP (Conselho Regional dos Tecnólogos, Técnicos e Auxiliares em Radiologia – 5ª Região). É importante, porém, entender as diferenças entre os dois órgãos.

O Sindicato tem como missão lutar por melhores condições de trabalho para os profissionais da área. Entre as nossas principais responsabilidades estão as negociações de Convenções Coletivas e Acordos Coletivos, representar os trabalhadores perante as autoridades administrativas e judiciárias, orientá-los sobre questões trabalhistas, receber e encaminhar denúncias trabalhistas as entidades competentes, além de ser responsável pela organização de greves e manifestações voltadas por melhores salários e condições de trabalho da Categoria.

Já o Conselho Regional tem como competência defender a sociedade por meio da fiscalização e da autuação do exercício ilegal das técnicas radiológicas, bem como zelar pela valorização profissional e pelo cumprimento do Código de Ética Profissional.

O que são sindicatos Patroniais?

Sindicatos Patronais são **organizações compostas por diversas empresas ou instituições de determinado ramo com o intuito de dar força coletiva às suas demandas e exigências, e assim negociar com o Sindicato dos Trabalhadores.** Na Radiologia, podemos mencionar, por exemplo, o SINDHOSP - Sindicato Patronal dos Hospitais e Clínicas Particulares do Estado de São Paulo e SINDHOSFIL - Sindicato Patronal das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo, dentre outros.

O que são sindicatos dos empregados?

Sindicatos são **organizações como o SINTTARESP, compostas por trabalhadores de determinada Classe com o objetivo de defender os seus direitos e protegê-los de maneira organizada, de possíveis abusos.**

Os Sindicatos assumem atualmente um papel primordial na nossa sociedade face às graves crises nacionais a que assistimos. As entidades sindicais não se limitam a tratar dos problemas coletivos, decorrentes do exercício da própria profissão, mas igualmente se preocupam com a condição social dos trabalhadores enquanto cidadãos, tratando assim de questões extra profissionais.

O que é Convenção Coletiva?

As Convenções Coletivas de Trabalho, ou CCT's, dos profissionais da Radiologia são um ato jurídico pactuado entre Sindicatos Patronais e o SINTTARESP para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional).

O que são sindicatos dos empregados?

Sindicatos são **organizações compostas por trabalhadores de determinada Classe com o objetivo de defender os seus direitos e protegê-los de maneira organizada de possíveis abusos** de seus empregadores, como é o caso do SINTTARESP.

Os Sindicatos assumem atualmente um papel primordial na nossa sociedade face às graves crises nacionais a que assistimos. As entidades sindicais não se limitam a tratar dos problemas coletivos, decorrentes do exercício da própria profissão, mas igualmente se preocupam com a condição social dos trabalhadores enquanto cidadãos, tratando assim de questões extra profissionais.

O que é Convenção Coletiva?

As Convenções Coletivas de Trabalho, ou CCT's, dos profissionais da Radiologia são um **ato jurídico pactuado entre Sindicatos Patronais e o SINTTARESP** para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional).

O que é Dissídio Coletivo?

O dissídio coletivo é um **dispositivo legal (ação judicial) utilizado para solucionar os conflitos envolvendo categorias profissionais e econômicas**, quando não ocorre um acordo na negociação trabalhista entre Sindicatos Patronais e Sindicato de empregados.

O profissional da Radiologia pode realizar hora extra?

NÃO! O artigo 14 da lei nº 7.394/85 estabelece uma jornada máxima de 24 horas semanais, a redução da jornada de trabalho do Técnico em Radiologia se dá em razão do seu trabalho em condição de insalubridade (manuseio de materiais radioativos, e/ou ruídos e agentes biológicos), **salvo exceção quando, por exemplo, você exceder o seu horário para concluir um atendimento a um paciente ou em casos em que o profissional que irá te substituir não tiver chegado**. Percebam que essas situações reforçam questões de humanização no atendimento na área da saúde e de valorização da vida humana.

Como calcular hora extra?

Para fazer o cálculo das horas extras, o primeiro passo é descobrir o valor da hora trabalhada. Para isso, **divide-se o salário mensal (salário acrescido do adicional de insalubridade), recebido pelo total de horas trabalhadas no mês.**

Como a jornada do Técnico em Radiologia é de 24 horas semanais, tem a base de cálculo de 120 horas no mês. **O valor da hora extra vai depender do acréscimo a que o trabalhador tiver direito**, bem como ao que prevê a Convenção Coletiva. Ressalta-se que o adicional de hora extra está na CCT ou Acordo Coletivo.

Como funciona o banco de horas?

O regime de Banco de Horas **é um modelo de compensação de jornada de trabalho com um limite devidamente estabelecido**, bem como que as horas trabalhadas em excesso sejam compensadas em prazo estabelecido em Acordo Coletivo firmado com o Sindicato.

Insalubridade e Periculosidade:

Qual devo receber?

O adicional de insalubridade para os Técnicos em Radiologia **está regulamentado na Lei nº 7.394/85, Artigo 16**, que assim determina:

Art. 16 - O salário mínimo dos profissionais, que executam as técnicas definidas no Art. 1º desta Lei, será equivalente a 2 (dois) salários mínimos profissionais da região, incidindo sobre esses vencimentos 40% (quarenta por cento) de risco de vida e insalubridade.

Vale destacar que com o julgamento da ADPF 151, o C. STF determinou a desindexação do salário mínimo dos profissionais remetendo aos sindicatos o ônus de reajustar tais salários através das Convenções Coletivas.

Assim, determina a cláusula 3 da Convenção Coletiva, o valor mínimo para os Técnicos, Tecnólogos e Auxiliares em Radiologia, sendo que existem profissionais que têm salário base superior ao mínimo, e para tanto, aplica-se a cláusula 1 da Convenção Coletiva.

O Adicional de Insalubridade para aqueles que têm remuneração superior ao mínimo previsto na cláusula 3 da CCT, deve ser aplicado sobre o piso salarial deste profissional.

Neste sentido, o C. STF já se manifestou quando do julgamento do AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 700.859 PIAUÍ.

Verifica-se que restou determinada a aplicação do adicional sobre os vencimentos, portanto o termo apresentado pela empresa deve ser CORRIGIDO, para constar que o adicional de insalubridade de 40% previsto no artigo 16 da Lei 7394/85, deverá incidir sobre o salário base dos profissionais que recebem valor superior ao mínimo estabelecido na CCT.

Ressalta-se que qualquer ato diverso, representa violação ao artigo 468 da CLT, pois certamente resulta em prejuízo ao empregado. Sem dúvida alguma, a garantia da irredutibilidade salarial é um compromisso do Sindicato, e uma das mais importantes e necessárias garantias à segurança e tranquilidade do trabalhador, e está prevista na Constituição Federal no Artigo 07, inciso VI.

Como o adicional de insalubridade é calculado?

Segundo o artigo 16 da lei nº 7.394/85, o adicional de insalubridade ou risco de vida, **deve ser calculado sobre o salário base de cada trabalhador.**

O adicional de insalubridade deve ser pago nas férias e no 13º salário?

Sim. Por se tratar de uma categoria profissional especial, **os profissionais das Técnicas Radiológicas têm direito ao recebimento de adicional de insalubridade em grau máximo**, que é um acréscimo de 40% sobre o salário, o qual também deve ser respeitado no pagamento de férias e 13º salário.

Estou gestante. Tenho que ser afastada?

Sim. Deve ser afastada. **A Convenção nº 115 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) diz em seu Artigo 14 que “nenhum trabalhador deve ser sujeito, ou continuar a ser sujeito, a um trabalho suscetível de expô-lo às radiações ionizantes, contrariamente a um laudo médico autorizado”.**

Conforme as Diretrizes Básicas de Proteção Radiológica em Radiodiagnóstico Médico e Odontológico, instituída pela Portaria ANVISA n.º 453/98:

2.13 Exposições ocupacionais

b) Para mulheres grávidas devem ser observados os seguintes requisitos adicionais, de modo a proteger o embrião ou feto:

(I) a gravidez deve ser notificada ao titular do serviço tão logo seja constatada;

(II) as condições de trabalho devem ser revistas para garantir que a dose na superfície do abdômen não exceda 2 mSv durante todo o período restante da gravidez, tornando pouco provável que a dose adicional no embrião ou feto exceda cerca de 1 mSv neste período.

Esse entendimento é consubstanciado pela Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) que, em suas diretrizes básicas de proteção radiológica no Brasil (Norma CNEN-NN-3.01), estabelece:

5.7.10 Uma mulher ocupacionalmente exposta, ao tomar conhecimento da gravidez, deve notificar imediatamente esse fato ao seu empregador.

5.7.11 A notificação da gravidez não deve ser considerada um motivo para excluir uma mulher ocupacionalmente exposta do trabalho com radiação; porém o titular ou empregador, nesse caso, deve tomar as medidas necessárias para assegurar a proteção do embrião ou feto, conforme estabelecido na subseção 5.4.2.2 desta Norma.

5.4.2.2 Para mulheres grávidas ocupacionalmente expostas, suas tarefas devem ser controladas de maneira que seja improvável que, a partir da notificação da gravidez, o feto receba dose efetiva superior a 1 mSv durante o resto do período de gestação.”

Em igual sentido, tem-se a Norma Regulamentadora 32 (NR32), que dispõe sobre segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde, diz que:

32.4.4 Toda trabalhadora com gravidez confirmada deve ser afastada das atividades com radiações ionizantes, devendo ser remanejada para atividade compatível com seu nível de formação”.

32.6.3 Toda trabalhadora gestante deve ser afastada das áreas controladas.

Não perderá direitos embora tenha que exercer outra função, a mulher tem direito à estabilidade e irredutibilidade de salários e benefícios sociais, conforme assegura também o Artigo 392 da CLT, ademais, o artigo 16 da lei nº 7394/85 estabelece que o adicional de insalubridade faz parte do salário normativo:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999):

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

Trabalhei no feriado.

**Como recebo hora extra,
banco de horas ou folga?**

A Lei nº 605/49 estabelece: “Art. 9º – Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga”.

É permitida a realização

de jornada única de 24h?

Não existe vedação ao plantão/jornada única de 24 horas consecutivas na semana, mas devem ser observados os intervalos para alimentação a cada 08 horas e também a hora reduzida noturna.

Realizo a jornada de 8 horas diárias, tenho direito a horário de almoço?

Segundo o artigo 71 da CLT, o trabalhador tem direito a 01 hora de almoço. Destaca-se que não existe compensação, pois, o horário de almoço não é computado na jornada, sendo que o profissional deve realizar a anotação no cartão de ponto, ou controle via digital, de sua saída para horário de alimentação e depois deve anotar novamente no controle de ponto ou digital seu retorno ao final do intervalo, ou conforme estabelecido em Convenção Coletiva.

Realizo a jornada de 4 horas diárias, tenho direito a 15 minutos de descanso?

Não. Somente quando ultrapassar 4 horas, conforme estabelece o artigo 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

Os profissionais da radiologia têm direito a greve?

Sim. A Constituição Federal, em seu artigo 9º e a Lei nº 7.783/89 asseguram o direito de greve a todo trabalhador, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dele defender, desde que estes movimentos cumpram os requisitos mínimos legais. A greve é um importante mecanismo de resistência da Classe trabalhadora e precisa ser realizada em conjunto com o Sindicato visando um maior poder de negociação.

O que é trabalho intermitente?

Posso realizar?

Sobre o Contrato de Trabalho Intermitente informamos que é uma nova modalidade de contratação do trabalhador, expressamente prevista na Lei da Reforma Trabalhista. Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O SINTTARESP entende que não é possível a contratação dos Tecnólogos e Técnicos em Radiologia nesta modalidade devido a especificidade da profissão e da prestação de serviços, principalmente, em virtude da legislação especial, que prevê a responsabilidade do profissional como responsável pelas aplicações das técnicas radiológicas perante o CRTR, e também da NR 32 do MTE.

Onde trabalho, possui “profissionais estranhos à área” no setor de diagnóstico por imagem, o que posso fazer?

Embora o Sindicato desenvolva ações e realize denúncias visando coibir tais práticas, **o combate ao exercício ilegal da profissão é de competência do Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia (CONTER) e Conselhos Regionais de Técnicos em Radiologia (CRTR’S)**, no caso de São Paulo, o CRTR 5ª Região. Dito isto, estendemos que os profissionais devem acioná-los e cobrá-los em questões como estas.

Faça sua denúncia para o CRTR-SP:

Telefones: (11) 2189-5400/ 2189-5402/2189-5411

E- mail: crtrsp@crtrsp.org.br

Posso trabalhar como “PJ”, “Empregado-PJ” ou “sócio cotista”?

NÃO! A contratação de profissionais por intermédio do regime sócio cotista constitui fraude aos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, que culmina na nulidade dos plenos direitos dos trabalhadores.

O contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego (CLT, artigo 442). É a relação caracterizada pelos seguintes elementos: pessoalidade (o empregado, pessoa física, presta pessoalmente o trabalho); onerosidade (o trabalho é prestado visando uma contraprestação econômica, ou seja, trabalho não gratuito); não eventualidade (o trabalho prestado se insere nas exigências permanentes da atividade econômica desenvolvida pelo empregador) e subordinação jurídica (pela qual o empregado sujeita-se ao poder hierárquico do empregador, expressado pelos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizador e punitivo).

É necessário destacar que tais estratégias adotadas pelos empregadores têm como intuito sonegar impostos e suprimir as garantias constitucionais, trabalhistas e previdenciárias concedidas aos profissionais das Técnicas Radiológicas, tais como: jornada de trabalho de 24 horas semanais, adicional de 40% de insalubridade, recolhimento do FGTS, 13º salário, férias e aposentadoria especial de 25 anos.

Por fim, esclarecemos que ao ser demitido, o trabalhador pode entrar com ação trabalhista reivindicando vínculo empregatício. Para esclarecer dúvidas relacionados a este assunto, entre em contato com o nosso Departamento Jurídico através do e-mail: **juridicoexecutivo@sintaresp.com.br**

Posso trabalhar a distância?

Entendemos que a prática é ilegal, vez que não se atenta ao correto posicionamento anatômico dos pacientes e demais cuidados que envolvem todo o exame e não apenas a operação da máquina.

Por que contribuir com o Sindicato?

Além de financiar as atividades previstas estatutariamente em benefício dos Tecnólogos e Técnicos em Radiologia, o SINTTARESP conta com os recursos obtidos através das contribuições para também custear as seguintes despesas:

- Conta de água, luz e telefone da sede e subsedes;
- Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU);
- Contratação de colaboradores e novos advogados para prestar assistência aos trabalhadores;
- Benfeitorias na infraestrutura para melhor atender os profissionais da Radiologia;
- Pagamentos de Guias Processuais;
- Recursos para o deslocamento de Diretores Sindicais diante da necessidade de fiscalização e averiguação de denúncias;
- Combustível e IPVA dos veículos disponíveis para fiscalização;
- Subsidiar cursos de aperfeiçoamento e palestras realizados no SINTTARESP;
- ATOS DE GREVE.

Destacamos que estes são apenas alguns dos gastos que o Sindicato possui mensalmente, sendo assim, sem a contribuição da Categoria não seria possível mantermos a “Casa do Trabalhador”.

Como faço para me sindicalizar?

No site do Sindicato, clique em ‘Sindicalize-se’. Preencha a ficha, imprima, assine e entregue em nossa sede localizada na Rua Demini, 471 – Vila Matilde – São Paulo/SP. Se preferir, a ficha pode ser enviada pelos Correios. O procedimento também é realizado de maneira presencial na sede e subsedes.

Quais são as vantagens de ser sindicalizado?

Disponibilizamos **diversos benefícios aos nossos associados**, entre eles, garantimos **assistência jurídica em casos de processos individuais, ações coletivas e denúncias**, isto é, contamos com advogados preparados para auxiliar e esclarecer dúvidas dos sindicalizados.

Quem se associa também pode usufruir de **descontos na mensalidade de faculdades conveniadas, clínicas médicas e odontológicas, parques, hotéis, pousadas e estabelecimentos comerciais**. Entre no site www.sintaresp.com.br e confira nossos parceiros.

Qual a diferença entre a diarista e a plantonista?

Importante esclarecer que existe um entendimento equivocado de que o “DIARISTA” seria o Técnico em Radiologia que trabalha todos os dias da semana em jornada de 4:00 horas diárias de 2ª à sábado e de que “plantonista” seria aquele que trabalha em plantões de 12 horas ou 08 horas, não excedendo em ambos os casos a jornada legal de 24 horas semanais.

Tal entendimento é equivocado. O conceito jurídico de “diarista” é definido na legislação previdenciária, através do Decreto nº 3.048/99, em seu artigo 9º, parágrafo 15, inciso VI, define juridicamente este trabalhador como “aquele que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos.”

Portanto, segundo a lei nº 7.394/85, o profissional da Radiologia não pode ter jornada semanal superior a 24 horas. Sua jornada pode ser dividida em escalas ou plantões de 05 dias semanais (4 horas diárias de 2ª à sábado) ou 02 dias semanais (12 horas cada) ou 01 dia (24 horas) ou 03 dias (8 horas cada), sempre respeitando o limite semanal de 24 horas, os intervalos para alimentação e também a jornada reduzida noturna.

A contribuição sindical é obrigatória?

Conforme prevê a Nota Técnica nº 02, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, vinculada ao Ministério Público do Trabalho, o que é obrigatório é a **TAXA NEGOCIAL**.

O posicionamento advindo do MPT fortalece ainda mais o entendimento de que a Assembleia Geral, devidamente convocada, constitui-se como o meio mais adequado de deliberação sobre mecanismos de custeio da estrutura sindical.

A contribuição assistencial é obrigatória?

A Contribuição Assistencial aprovada em Assembleia Geral do Sindicato, prevista em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, deve ser respeitada. Esses valores são utilizados para a sustentação financeira das atividades prestadas pela entidade sindical como, por exemplo, apoio jurídico, fiscalização, despesas mensais, atos de greve, entre outros.

O termo “inaplicabilidade” foi utilizado pelo Juiz Eduardo Rockenbach Pires para expressar a sua decisão com relação ao recebimento das vantagens negociadas para a Convenção Coletiva aos trabalhadores não sindicalizados. Isto é, aqueles que não contribuem com a entidade sindical de sua Categoria não possuem o direito de usufruir dos benefícios previstos na Convenção Coletiva.

No processo de nº 01619-2009-030-00-9, o Juiz Eduardo Rockenbach Pires afirmou “Já que o autor não concorda em contribuir com o Sindicato, é justo que também não aufera as vantagens negociadas por este em favor da Categoria profissional.”

Com relação a Contribuição Assistencial, o SINTTARESP cumpre as regulamentações do TAC nº 279/2003 do Ministério do Trabalho, aditamento nº 17.2015. Deste modo, enfatiza-se que o prazo de manifestação do direito de oposição será de 10(dez) dias, a contar da data do efetivo pagamento e ciência do trabalhador dos descontos efetuados.

A empresa é obrigada a fornecer EPIs?

Entre as principais obrigações de uma empresa está a de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, orientando e instruindo seus colaboradores sobre as precauções necessárias para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (CLT, artigo 157, incisos I e II).

Os EPIs são imprescindíveis não só para proteção dos profissionais da radiologia e de todos os profissionais da área da saúde. Os equipamentos garantem a segurança não só dos profissionais mas também dos pacientes, evitando a disseminação do vírus – uma vez que os profissionais da radiologia e os demais profissionais da saúde atendem dezenas de pessoas por dia e podem carregar a doença de forma assintomática.

Aventais de Chumbo: O uso desses aventais viabiliza a proteção da região torácica e abdominal do técnico, evitando que a radiação atinja órgãos essenciais como pulmão, coração e estômago;

Protetores de Tireoide: A tireoide é particularmente sensível à exposição com radiação ionizante;

Óculos Plumbíferos: A exposição excessiva à radiação pode causar prejuízos aos olhos, como o desenvolvimento precoce de catarata;

Monitoramento de Exposição: Além dos EPIs físicos, é importante monitorar a exposição à radiação ao longo do tempo;

Prevenção de Patologias: A exposição prolongada à radiação pode levar a complicações de saúde, como infertilidade, aumento do risco de câncer, catarata, eritema e alterações na tireoide.

Além dos EPIs, é fundamental considerar o revestimento das salas de exame. As paredes e pisos das salas devem ser projetados com materiais que absorvam ou reduzam a radiação. Além disso, o dosímetro é um dispositivo utilizado para medir a exposição à radiação ao longo do tempo. Ele ajuda a garantir que os níveis de exposição permaneçam dentro dos limites seguros e permite ajustes nas práticas de trabalho.

O que é LGPD?

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709, de 14/8/2018) estabelece diretrizes importantes e obrigatórias para a coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais. Entrou em vigor em 18 de setembro de 2020. É uma legislação específica para a proteção de dados dos seus cidadãos.

Diante dos atuais casos de uso indevido, comercialização e vazamento de dados, as novas regras garantem a privacidade dos brasileiros, além de evitar entraves comerciais com outros países.

A legislação se fundamenta em diversos valores e tem como principais objetivos:

1. Assegurar o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais dos usuários, por meio de práticas transparentes e seguras, garantindo direitos fundamentais.
2. Estabelecer regras claras sobre o tratamento de dados pessoais.
3. Fortalecer a segurança das relações jurídicas e a confiança do titular no tratamento de dados pessoais, garantindo a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa das relações comerciais e de consumo.
4. Promover a concorrência e a livre atividade econômica, inclusive com portabilidade de dados.

Em qual situação a LGPD não se aplica?

Não se aplica para fins exclusivamente: jornalísticos e artísticos; de segurança pública; de defesa nacional; de segurança do Estado; de investigação e repressão de infrações penais; particulares (ou seja, a lei só se aplica para pessoa física ou jurídica que gerencie bases com fins ditos econômicos).

Ao contrário do senso comum, o objetivo da LGPD, principalmente no âmbito público, não é restringir a circulação da informação e dificultar a transparência, mas tão somente estimular o fluxo de dados, ou seja, aquele capaz de resguardar a proteção de dados pessoais.

O princípio da publicidade dos atos da Administração Pública permanece intacto e deve ser fomentado pela LAI (Lei de Acesso à Informação). A inovação trazida pela LGPD é apenas quanto às regras de utilização das informações dos indivíduos, o tratamento conferido a tais informações e o reconhecido direito fundamental do cidadão de saber quais e porque seus dados estão sendo coletados.

Portanto, quando as informações são solicitadas por uma autoridade seja Judiciário, Ministério Público, Controladoria, devem ser prestadas não podendo alegar descumprimento a LGPD.

Empresas sócio cotistas/PJ trabalhando como empregados são um retrocesso para os profissionais da radiologia.

O Sinttaresp alerta para a importância da contratação formal, ou seja, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para os técnicos em radiologia. O registro em carteira de trabalho é a única forma de garantir todos os direitos trabalhistas dos profissionais da área, como:

- Férias: período de descanso remunerado de 30 dias corridos a cada ano trabalhado.
- 13º salário: parcela paga anualmente, correspondente a um terço do salário do empregado.
- FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que é um depósito mensal feito pelo empregador em uma conta vinculada ao empregado. O FGTS pode ser sacado em caso de demissão sem justa causa, aposentadoria, compra de imóvel, entre outros.
- Vale-transporte: benefício que custeia o deslocamento do empregado entre sua residência e o local de trabalho.

A contratação dos técnicos de radiologia como Pessoa Jurídica (PJ) é uma prática ilegal ou uma fraude trabalhista e prejudicial aos profissionais. Os PJs não têm direito a esses benefícios trabalhistas, além de serem mais vulneráveis a fraudes, exploração por parte das empresas instabilidade profissional.

De acordo com a lei federal 7394/85, determina:

- 24 horas semanais
- 40% de insalubridade

Segue para conhecimento da categoria o piso salarial atualizado:

As empresas sócio cotista obrigam os trabalhadores de maneira arbitrária de entrar na sociedade sem receber os direitos trabalhistas legais, sendo que estes não são sócios, são meros empregados. Os patrões tentam burlar a legislação vigente e as Convenções Coletivas consagradas, pois o acordado se sobrepõe ao legislado.

Há violações trabalhistas, pois as empresas que fazem esse tipo de contratação, agem de má fé, não respeitando a Convenção Coletiva e pagando salários abaixo do piso da categoria.

Também há casos em que empresas foram processadas e perderam na Justiça, pois os funcionários trabalhavam sem registro em carteira e com excesso de jornada, não tendo acesso aos direitos trabalhistas da classe, como o adicional de insalubridade, que é proporcional a 40% do salário do técnico em radiologia.

O Sinttaresp já ganhou ações judiciais contra empresas como Qualimagem e Ital que contratavam técnicos em radiologia como PJs.

Da profissão estranha à Radiologia:

O Sinttaresp ratifica que a operação dos equipamentos de imagem de radiologia deve ser exercida única e exclusivamente por técnicos e/ou em radiologia, que se especializaram para atuar em sua área de estudo profissional.

São 5 elementos ou requisitos para a caracterização do vínculo empregatício:

1 – Pessoa física

Para configurar vínculo empregatício o requisito necessário é ser pessoa física, pessoa natural. As leis trabalhistas protegem pessoas físicas, não estendendo a pessoa jurídica.

2 – Pessoalidade

Este requisito é referente ao domínio e exclusividade do serviço. Diferente da contratação terceirizada, que se encaminha o profissional que estiver disponível, a pessoalidade é a característica que comparece no contrato de trabalho somente o empregado contratado é que pode exercer as atividades, não pode ser substituído. Em caso de concursos públicos é necessário contratar um advogado especializado em concursos.

Eventuais substituições, como no período de férias ou licenças médicas podem acontecer, e sempre dependem da autorização da empresa, ou seja, os gestores é que determinam. Quando o trabalhador não pode enviar um colega para trabalhar em seu lugar, significa que seu trabalho tem pessoalidade.

3 – Não eventualidade

A prestação de serviço deve ser frequente. Não é necessário que haja prestação de serviços todos os dias da semana, mas o trabalho deve ser rotineiro.

Por exemplo, o trabalho três vezes por semana, duas vezes por semana e até mesmo uma vez por semana, no caso dos empregados urbanos, já configura o vínculo empregatício. No caso do empregado doméstico, para ter vínculo é necessário o trabalho mais de duas vezes por semana, segundo a Lei Complementar 150/15.

4 – Onerosidade

Esse requisito é referente à remuneração do empregado. O empregador deve pagar uma contraprestação pelo serviço prestado e o empregado deseja receber pelo trabalho. Não se trata de trabalho voluntário, que pode ser considerado apenas em situações previstas em lei, sendo necessário estar acordado em contrato.

5 – Subordinação

O subordinado é aquele que cumpre ordens no dia a dia das atividades. A empresa determina a carga horária, os horários de chegada e saída, as responsabilidades, a obrigatoriedade de usar uniforme e diversos outros aspectos relacionados à execução das atividades, essas ordens configuram subordinação. O trabalhador que deve cumprir metas ou que recebe alguma penalidade, como advertência ou suspensão é subordinado.

O Sindicato convoca a categoria a se sindicalizar e lutar junto com o Sinttaresp em favor dos direitos da classe.

Denunciem SINTTARESP

presidenciaexecutiva@sinttaresp.com.br

Falta, Trabalho da férias, e Férias Coletivas

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. Conforme o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

Trabalho durante as férias

Durante as férias, o empregado **não poderá prestar serviços a outro empregador**, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

Férias coletivas

Os empregados de uma empresa podem ter férias coletivas em período determinado pelo empregador. Neste caso, as férias podem ser divididas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos. As datas devem ser comunicadas pelo empregador aos sindicatos da categoria profissional e afixada nos locais de trabalho.

Os empregados contratados há menos de 12 meses podem ter férias coletivas proporcionais e, depois disso, deverá ser iniciada nova contagem de período aquisitivo.

Férias: quais são seus direitos?

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. **O direito é assegurado no artigo 7º, inciso XVII da Constituição da República, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais** “o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

Aquisição

O trabalhador adquire direito a férias após cada período de 12 meses (período aquisitivo) de vigência do contrato de trabalho, ou seja, conta-se o ano contratual, e não o ano civil (CLT, artigo 130).

Algumas circunstâncias interrompem essa contagem, como a do empregado que deixa o emprego e não é readmitido em 60 dias ou que permanece em licença remunerada por mais de 30 dias. Outras hipóteses estão previstas na lei (CLT, artigos 131 e 132).

Concessão

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo).

A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções. Os membros de uma família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

Início

É vedado o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O início das férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, por escrito e mediante recibo, com apresentação da carteira de trabalho para a anotação dos períodos aquisitivos e concessivos. Essa anotação gera presunção relativa de veracidade em proveito do empregador, conforme o artigo 40, inciso I, da CLT e a Súmula 12 do TST.

Contudo, importante destacar que o TST tem entendido que a inobservância do prazo de 30 dias para comunicação prévia das férias, não gera direito ao pagamento em dobro.

Fracionamento

Até 2017, a CLT exigia que as férias fossem usufruídas num só período de 30 dias. A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

Pagamento de férias

Conforme o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo.

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

Conversão em dinheiro

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

Fim do contrato

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171 do TST).

Férias pagas, mas não gozadas

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abdicar dele.

Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.



SINTTARESP
Sindicato dos Tecnólogos, Técnicos e Aux. em Radiologia

NÃO FIQUE DE
FORA!

SINDICALIZE-SE!



**Presidente
Sinclair Lopes**