

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001817/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/07/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035935/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.011111/2018-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/07/2018

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

Processo nº: 46212012096201800e Registro nº: PR002014/2018

SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO, CNPJ n. 80.403.660/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA APARECIDA DA SILVA;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTAB SERVICOS DE SAUDE DO PR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS RODRIGO SCHRUBER MILANO;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palotina/PR, Santa Helena/PR, São José Das Palmeiras/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Os pisos salariais da categorial ficam assim fixados:

**A)** Base de cálculo do salário hora do Aprendiz (inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005)....**R\$ 969,00**

**B)** Contínuo, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zeladora, servente, lactarista.... **R\$ 1001,00**

**C)** Secretária de consultório, guarda, vigia, porteiro, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar de departamento de pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras e secretária de enfermagem, cozinheira, costureira.....**R\$ 1.025,00**

**D)** Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar de serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, auxiliar odontológico, telefonista, atendente de laboratório..... **R\$ 1.037,00**

**E)** Auxiliar de cobalto terapia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de hemoterapia, escriturário e auxiliar de laboratório.....**R\$ 1.137,00**

**F)** Técnico de enfermagem, técnico de laboratório, Técnico de higiene bucal.....**R\$ 1.292,00**

**G)** Enfermeiros e Assistentes Sociais.....**R\$ 1.904,00**

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Em 01.05.2018, os salários dos trabalhadores abrangidos por esta CCT serão corrigidos pela aplicação do índice de 3% (três por cento) sobre os salários devidos em primeiro de maio de 2017.

**Parágrafo Primeiro** – Serão compensadas deste percentual, todas as antecipações concedidas além da aplicação da política obrigatória e, inclusive, as decorrentes da mesma. Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término do contrato de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo** – Para os admitidos após a data base, a concessão do reajuste observará a proporcionalidade.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA QUINTA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salários complexivos e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS**

O pagamento do salário mensal e auxílio alimentação deve ser efetuado o mais tardar até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do art. 459, § 1º da CLT

**Paragrafo único:** Os empregadores que não efetuarem em moeda corrente das remunerações, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

**CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados.

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião das férias, sempre que o interessado o requerer dentro do prazo legal.

**CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO**

Em caso de atraso de qualquer parcela de natureza salarial, a empresa pagará ao empregado, multa equivalente de 1/30 avos do salário, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa à mora. Fica excluída, expressamente, a multa administrativa.

**CLÁUSULA DÉCIMA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos da rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

**ISONOMIA SALARIAL****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será garantida a todo empregado substituído, que exercer as mesmas funções, a percepção de salário idêntico ao do substituído ou equiparando, excluídas as vantagens de caráter pessoal.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALES TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

**ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

O adicional de horas extraordinárias, prestadas além da 44ª será de 50% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para jornadas de 44 horas semanais.

Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

Parágrafo único: As horas prestadas além da 50ª hora semanal serão remuneradas à ordem de 100%.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional por tempo de serviço (triênio) à razão de 3% (três por cento) para cada três anos de serviços prestados na mesma empresa, incidente sobre o salário base do empregado e computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício.

A partir do início de maio de 1994, será concedido, a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, um adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento) a cada novo ano trabalhado. Os benefícios não são cumulativos.

Parágrafo único: o benefício limita-se ao percentual máximo de 15%, salvo direito adquirido.

### ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração da hora diurna, compreendido, o período noturno entre 22h00min e 05h00min horas.

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3214/78 – NR 15 – anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

**A) 20%** (vinte por cento) sobre **R\$ 966,00** para os trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes e empregados em laboratórios.

**B) 40%** (quarenta por cento) sobre **R\$ 966,00** para trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anátomo-patológicos.

§ 1º - O disposto da letras "A" e "B", aplica-se a todos os hospitais, inclusive os hospitais psiquiátricos, **bem como a todos os estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive clínicas veterinárias e odontológicas.**

§ 2º - As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos da letra "A" da cláusula 17ª – 12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não se estendendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 414,00 (quatrocentos e quatorze reais) Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e poderá ser concedido em vales/tickets. Tal benefício jamais será considerado como *salário in natura* e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT que procedam imediatamente ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo primeiro: O Auxílio-Alimentação será pago integralmente por mês trabalhado, 12 (doze) vezes ao ano.

Parágrafo segundo: O benefício só poderá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados no Aviso Prévio / Rescisão do Contrato de Trabalho ou Contrato Intermitente.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHES E REFEIÇÕES

Será fornecido graciosamente, lanche com padrão alimentar mínimo consistente de pão, margarina ou outro complemento, chá ou café e leite, aos empregados que trabalhem em plantões noturnos. Para aqueles que trabalharem em plantões diurnos, será fornecido alimentação completa composta pelos alimentos constantes no cardápio do dia.

### AUXÍLIO EDUCAÇÃO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSAS DE ESTUDO

As empresas abrangidas por esta convenção, na medida de suas possibilidades e interesse, utilizar-se-ão das opções previstas no Decreto Nº. 87043/82 (Salário Educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo com vistas a proporcionar-lhes condição legal para o curso de auxiliar de enfermagem.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

O empregado estudante receberá facilidade da empresa, para a adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em curso atinente à sua profissão, curso que seja pré-requisito para sua profissionalização, principalmente curso supletivo de primeiro grau.

#### AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL - AUXÍLIO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2015, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral (SEESST), destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e gestão de tal benefício. Pela natureza assistencial este benefício não se confunde com seguro de vida e auxílio funeral contratado via seguradoras/corretoras sendo um benefício derivado de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º:** Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do **"BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL- "AUXÍLIO FUNERAL"**, no valor de **R\$ 3,00 (três reais) por empregado(a)**, independente da modalidade de contratação, em favor da Empresa **OPTIMUS ASSESSORIA**, CNPJ nº **18.110.099/0001-40**. Este pagamento deverá ser realizado exclusivamente à Empresa **Optimus Assessoria** impreterivelmente até o dia **"10" (dez) de cada mês**, da seguinte forma: 1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site da Optimus Assessoria: [www.optimusbeneficios.com](http://www.optimusbeneficios.com) / Emitir Boletos, convencionam as partes que as **despesas bancárias decorrentes desta modalidade é de total responsabilidade do Empregador**; ou, 2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta da Optimus Assessoria, **Banco Itaú, agência nº 3891, Conta Corrente nº 99535-3**, nesta modalidade o Empregador **deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: contato@optimusbeneficios.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo**, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial "Auxilio Funeral".

**Parágrafo 2º:** O custeio mensal do Benefício assistencial "Auxilio Funeral" será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO:** A indenização em caso de óbito será paga pelo Sindicato Laboral e corresponderá a **R\$ 500,00 (quinhentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e **R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação de todos os requisitos da presente cláusula.

**Parágrafo 4º:** Este benefício é **CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL)** que já estão constituídos na categoria, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado(a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial "Auxilio Funeral" uma vez que tal benefício é de natureza distinta e cumulativo.

**Parágrafo 5º:** O Benefício assistencial "Auxilio Funeral" é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\* exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de Afastamento\*, os pagamentos referentes ao benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL, limitar-se-ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxilio Funeral, bem como a o Sindicato Laboral que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer imediatamente o pagamento, nos termos desta cláusula.

**Parágrafo 6º:** Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo 7º:** A cobertura do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo 8º:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** prevista no parágrafo 3º desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da

rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto a **Optimus Assessoria** podendo a mesma ou o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo 9º:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula (R\$ 3,00 por empregado(a), por mês) até o dia “10” (dez) de cada mês, ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor da Optimus Assessoria.

**Parágrafo 10º:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, o qual se responsabilizara em comunicar a Empresa responsável pelo pagamento. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e apresentar os seguintes documentos: **DO (A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A):** Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; **DO REQUERENTE:** Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

**Parágrafo 12º:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio Funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 13º:** O benefício assistencial “Auxílio Funeral”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo 14º:** Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar, como litisconsorte necessário, em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula. Apuradas eventuais sobras no período de 12 meses, serão revertidas em favor da Entidade Sindical Laboral para aplicação em infraestrutura, despesas, e benefícios em prol da categoria, sendo tais valores objeto de prestação de conta da entidade sindical nos termos do Estatuto Social.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênio com creches para guarda e assistência dos filhos em idade de amamentação, podendo optar pelo reembolso das despesas nos termos da legislação vigente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

Fica instituído por meio de assembleia do Sindicato obreiro o auxílio odontológico básico aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.

Este benefício será concedido por adesão expressa na forma do regulamento aprovado, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato obreiro. Foi aprovada também uma carência para utilização dos serviços de 3 (três) mensalidades, a contar da assinatura da CCT. O serviço será realizado por clínica odontológica credenciada pelo Sindicato obreiro e/ou convênio. Os valores abaixo correspondem a 01 (um) plano odontológico para uma pessoa. Em caso de inclusão de dependente será realizado o desconto do valor abaixo na proporção de dependentes incluídos.

**Parágrafo primeiro:** Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de pagamento dos empregados o valor correspondente a R\$8,00 (oito reais) a título de auxílio odontológico. O repasse será realizado até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao desconto. O repasse realizado após o 15º (décimo quinto) dia implica na cobrança do principal, da multa de 2%, juros e correção monetária. O desconto iniciará na forma do período de carência.

**Parágrafo segundo:** A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são única e exclusiva do Sindicato obreiro.

**APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio, correspondente ao valor de sua última remuneração.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O Contrato de Experiência será regido na forma da legislação vigente.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

É obrigatória a anotação na carteira de trabalho e previdência social, da efetiva função exercida pelo trabalhador, bem como das parcelas que compõem sua remuneração.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa Nº. 02, de 17.03.1992, da Secretaria Nacional do Trabalho.

**§ Único** – Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 2/30 avos por dia de atraso, excluída expressamente a multa administrativa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo e encaminhando uma via para o sindicato obreiro.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES - OBRIGATORIEDADE**

A homologação é obrigatória para toda a categoria, em todo e qualquer contrato com vigência superior à 12 meses.

Fica estabelecida, em favor do empregado, multa no valor de R\$ 414,00 em caso de falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato obreiro; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

A mesma multa se aplica, cumulativamente, no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:

- I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;
- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato Analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego;
- X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.
- XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.
- XIV - Prova de regularidade com as obrigações sindicais patronais e profissionais

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será cumprido na forma do artigo 487 da CLT.

**§ 1º** - Nos casos de rescisão sem justa causa, o empregador poderá optar por que o empregado trabalhe metade do período e indenize-o da outra metade.

§ 2º - Os empregadores que concederem a seus empregados vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de **R\$ 414,00**, poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

#### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

A partir da assinatura do presente instrumento, fica permitida a terceirização nas atividades passíveis de sê-lo, mediante prévio acordo entre as entidades sindicais signatárias.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. O limite de contratações por prazo determinado é de 20% (vinte por cento) do número de empregados efetivos.

§ 1º - O contrato de trabalho por prazo determinado terá validade de seis meses a um ano e sua renovação somente poderá ser feita mediante homologação do sindicato obreiro, por até mais um ano.

§ 2º - Em caso de rescisão antecipada do contrato ficam as partes obrigadas a concessão de um aviso prévio de quarenta e cinco dias. No caso do aviso ser dado pelo empregador observar-se-á a redução de jornada própria do período de aviso prévio.

§ 3º - Em caso de descumprimento de alguma cláusula contratual a multa será de meio piso salarial da função contratada.

§ 4º - No caso de demissão de algum funcionário efetivo, havendo necessidade de nova contratação, efetivar-se-á um temporário.

§ 5º - As empresas que utilizarem-se do instituto do contrato de trabalho por prazo determinado deverão comunicar ao Sindicato Obreiro o número médio de funcionários que teve no último ano.

§ 6º - No restante, esta contratação seguirá as determinações da Lei nº. 9601/98.

#### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR INTERMITENTE**

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, 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.

Parágrafo 1º: A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

Parágrafo 2º: A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

Parágrafo 3º: Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

Parágrafo 4º: O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao "valor horário" do piso salarial nem inferior ao salário dos demais empregados daquela empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Não pode mudar de serviço para serviço, por exemplo. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo 5º: Depois de completar o serviço objeto da convocação, o funcionário tem de obrigatoriamente receber pelo período trabalhado imediatamente em seguida. O valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra,

se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo 6º: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

Parágrafo 7º: É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

Parágrafo 8º: O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

Parágrafo 9º: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salario praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 13.80 e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

Parágrafo 10º: As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

Parágrafo 11º: As empresas deverão enviar relatórios ao Sindicato Obreiro em conjunto com a listagem de empregados, contendo a relação de todos os trabalhadores, em destaque dos trabalhadores em regime intermitente, com jornada contratada e remuneração correspondente.

Parágrafo 12º: O descumprimento das obrigações acima estipuladas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial da categoria por trabalhador atingido, multiplicado por cada 30 (trinta) dias em que se manteve o descumprimento, em favor do empregado.

Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do SEESST de: 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente. O não fornecimento dos relatório disposto no parágrafo 11º, desta cláusula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 414,00 (quatrocentos e quatorze reais).

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

Fica garantido na contratação o exercício da respectiva função, bem como a remuneração a ela atribuída, inclusive aos detentores da denominação legal de auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem, no emprego atual ou emprego anterior.

### **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência, imprudência por parte do empregado.

### **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta dias) a contar da data da assinatura deste instrumento, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato.

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO Á GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE**

A empregada gestante fica assegurada à estabilidade no emprego na forma das disposições constitucionais garantida em qualquer hipótese o período de 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária.



§ 1º - Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

§ 2º - A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados no término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido no mínimo 15 (quinze) dias.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO PRÉ APOSENTADO**

Aos empregados que comprovarem estar a um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

A condição de estabilidade deverá ser comprovada pelo empregado à empresa através de documento oficial fornecido pelo SEESST. Em caso de dispensa do trabalhador sem que esteja comprovada a condição de estabilidade junto a empresa, deverá o empregado comparecer ao Sindicato antes do pagamento das verbas rescisórias para verificação de tal condição, sob pena de perder o benefício. No documento de comunicação de dispensa fornecido pela empresa, deverá constar um informativo aos empregados para que procurem a entidade sindical para emissão de possível declaração e verificação da sua estabilidade pre aposentadoria

§ 1º - Aos empregados que, em 01.05.1997, encontravam-se estáveis em conformidade com a antiga redação da cláusula, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

§ 2º - Aos empregados demitidos dentro do período de sessenta a trinta e seis meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

##### **A) JORNADA REDUZIDA:**

Fica mantida, na base territorial das entidade obreira signatária, a carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho, nas atividades e setores dos estabelecimentos hospitalares e clínicas, que funcionem ininterruptamente, com a adoção de uma das seguintes hipóteses:

- a) Jornada de trabalho de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, exclusiva para associados do SINDIPAR, concedendo folga compensatória na semana em que a jornada for superior a 36 horas, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- b) Jornada de trabalho de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, exclusiva para associados do SINDIPAR, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 (trinta e seis) horas semanais, até a 44ª, inclusive. O excesso diário da 6ª hora não será considerado hora extra em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- c) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 (doze) horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem 36 horas semanais até a 44ª, inclusive. O excesso diário de 06 (seis) horas no plantão semanal não será considerado hora extra, face a supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação;
- d) Jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias em 06 (seis) dias da semana, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais.

§ 1º - Serão considerados nulos de pleno direito, nos termos das CCT's anteriores, todas as alterações unilaterais de jornadas promovidas por empregadores, visando descaracterizar os setores que até então vinham funcionando ininterruptamente.

§ 2º - Considerando a peculiaridade do regime 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

§ 3 - É vedado o acordo individual para adoção das 12x36 e do banco de horas. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a homologação do Sindicato Obreiro.

§ 4 - Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SEESST, fica afastada a necessidade de inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12x36, cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

§5 - As empresas não associadas, para os fins do artigo 60 da CLT, obrigatoriamente subter-se-ão à inspeção prévia anual realizada pelo Sindicato Obreiro, que verificará a adequação das instalações em relação à exposição a agentes insalubres para prorrogação e compensação de jornada, cujos custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado.

§6 - A partir de 01 de maio de 2018, excepcionalmente na escala 12 x 36 (restando vedada nas demais escalas), as empresas associadas ao SINDIPAR poderão contratar serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), para jornada de 44 horas semanais/220horas mensais. Fica expressamente vedada a alteração contratual de jornada de 36 horas semanais para esta modalidade. Empregados demitidos em divisor 180 poderão ser recontratados nesta modalidade após vacância de 18 meses, ou mediante autorização expressa do Sindicato laboral. Nesta modalidade, serão observados, além de todos os benefícios previstos da norma coletiva, os seguintes pisos:

- A) Auxiliares de enfermagem: R\$1.390,00
- B) Técnicos de enfermagem: R\$ 1.580,00
- C) Enfermeiros: R\$ 2.328,00

#### **B) JORNADA NORMAL:**

##### **a) Compensação de 12 x 36:**

Os empregadores associados do SINDIPAR poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 (doze) horas consecutivas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, totalizando quarenta e quatro horas semanais, na qual, por força da compensação existente não será devida hora extra, a não ser as eventuais excedentes de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso.

##### **b) Compensação do sábado:**

O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado como horas extras, desde que limitada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho, observada a necessidade de inspeção prévia prevista no parágrafo 5o do item "A" desta Cláusula.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia.

Parágrafo 1º - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao Sindicato laboral - SEESST. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Parágrafo 3º - As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SEESST.

Parágrafo 4º - Decorrido o período de 8 (oito) meses sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo 5º - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo 6º - Nos termos do art. 611-A da CLT, a Compensação da jornada mediante "Banco de Horas" somente poderá ser realizada por negociação coletiva entre Empresa e Sindicato Laboral, devidamente homologado através de chancela do SEESST, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado. O prazo para homologação mediante chancela é de três dias úteis após o protocolo junto ao Sindicato.

Parágrafo 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível na sede do SEESST. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

Parágrafo 9º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por cada mês em que se manteve o descumprimento ou adoção irregular do Banco de Horas.

Parágrafo 10º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regulariza-los.

Parágrafo 11º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas associadas ao Sindicato Patronal que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação previa ao Sindicato Laboral, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

Parágrafo 1º: Às empresas não associadas ao Sindicato Patronal só será permitida a redução do intervalo intrajornada mediante ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Laboral e devidamente homologado no Órgão competente.

Parágrafo 2º: Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo 3º: Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

Parágrafo 4º: Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

Parágrafo 5º: Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 414,00 (quatrocentos e quatorze reais) por empregado abrangido.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CARTÕES PONTO**

Os cartões ponto ou outros controles deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada a retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o Sindicato obreiro fará acordo por empresa para regulamentar o uso do cartão ponto eletrônico alternativo ao REP.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DE EMPREGADO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibular ao ensino superior, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas ) horas e comprovação posterior, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SETORES ININTERRUPTOS**

#### **SETORES ININTERRUPTOS:**

Para os efeitos da cláusula anterior, consideram-se setores de funcionamento ininterrupto, aqueles cujos serviços não sofram interrupção, havendo revezamento contínuo de turnos de trabalho.

§ 1º - Os serviços de enfermagem (atendentes, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar serviço, salvo hipótese específica prevista nesta CCT.

§ 2º - Com o objetivo de nortear a interpretação do que ora é pactuado, alguns exemplos de situações práticas poderão ser tomados com parâmetro para a resolução dos eventuais problemas concreto:

- a) A portaria ou recepção, que no período noturno se mantém, ainda que precariamente, por qualquer outro funcionário em horário de trabalho (vigia, vigilante, servente ou pessoal de enfermagem) é considerado setor ininterrupto.
- b) A farmácia e/ou dispensário de medicamentos, que mesmo estando algum período do dia desativada (sem pessoal específico do setor) e havendo atividades no estabelecimento que necessitem de medicamentos e materiais próprios ou que possam ser encontrados naquele local estes serão considerados como setor de trabalho ininterrupto.
- c) As secretárias de setores de funcionamento ininterrupto tem direito a jornada reduzida, ainda que, durante certo período do dia, não hajam secretárias desempenhando tais funções.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PLANTÃO À DISTÂNCIA**

Aos empregados sujeitos ao plantão a distância, por determinação expressa do empregador, ou do superior hierárquico fica assegurado o pagamento das horas de plantão à razão de 1/3 (um terço) da hora normal, garantindo o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas de plantão à distância.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória.

§ Único – Assegura-se a integração dos pagamentos a título de horas extras e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriados não compensados. Será utilizado o divisor de 220 horas para jornadas de carga horária semanal de 44 horas e de 180 para as de 36 horas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço terá direito às férias proporcionais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa (contados desde março de 1979) será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 5 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

§ Único – Todo empregado que retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO ANTECIPADO DAS FÉRIAS**

Os empregados efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início da mesma.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia por ano, para a doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS EM DOBRO**

Sempre que as férias forem concedidas após o período legal a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme o artigo 137 da CLT.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA GALA/LUTO**

Os empregadores concederão ao empregado, 03 (três) dias corridos de licença remunerada nos casos de casamento e 02 (dois) dias corridos nos casos de falecimento de pais, avós, sogro ou sogra, irmãos, sobrinhos, cônjuge ou companheiro, e filhos, inclusive adotivos.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

Nos casos de perícia judicial, ou administrativa através da DRT, a empresa a ser periciada permitirá a presença do assistente técnico designado pelos Sindicatos.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS**

As empresas concederão vestiários completos (armários e banheiros com chuveiros) femininos e masculinos para utilização dos empregados.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

As partes efetuarão política de melhoria de relações interpessoais realizando conjuntamente cursos, palestras, informativos e outros meios atinentes à matéria.

**UNIFORME****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS PARA O TRABALHO**

O empregador que exigir, fornecerá gratuitamente dois uniformes por ano, compreendendo todos os itens exigidos pela direção do estabelecimento ou por algum preposto.

**§ Primeiro:** É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.

**§ Segundo:** Em caso de comprovada ausência de risco biológico, atestada mediante laudo técnico específico, e observados os requisitos da NR-32, uniformes não contaminados deverão ser lavados pelo próprio funcionário, em sua residência.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenentes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

**§ 1º - Eleições:**

O processo das CIPA's seguirá as seguintes normas:

- a) Com antecedência de 60 (sessenta) dias o estabelecimento de serviço de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições;
- b) Publicado o edital de convocação, a empresa comunicará ao Sindicato, tanto Patronal como Profissional;
- c) Nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPA's, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**§ 2º - Cursos e Reuniões:**

Com vistas a prevenção de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes das CIPA's participarão de cursos promovidos pelo Sindicato Profissional, após entendimentos com a empresa quanto à oportunidade e local, em horário de expediente normal: havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituído a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores, nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

**EXAMES MÉDICOS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais periódicos e demissionais, serão efetuados nos termos da NR-7, da Portaria 3214/78.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e de dentistas que prestam serviços ao sindicato, servirão de documento hábil para a justificação de faltas do trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Fica assegurada a assistência médica ambulatorial somente aos empregados dos estabelecimentos de serviços de saúde, não podendo o benefício ser estendido a mais ninguém. Esta assistência será prestada nas seguintes condições:

§ 1º - As consultas ficam restritas as especialidades médicas disponíveis na localidade sede da empresa.

§ 2º - Os exames subsidiários ficam restritos, também, aos recursos disponíveis na localidade sede da empresa.

§ 3º - A critério do empregador, poderá ser instituída participação do empregado no custeio dos serviços utilizados, limitada a mesma ao valor pago pelo SUS para o mesmo procedimento adotado.

§ 4º - Para os empregados do hospital será garantido o alojamento em quarto individual, durante seu internamento, observando-se a disponibilidade do estabelecimento quanto às acomodações.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

É obrigatória a realização do Perfil Profissiográfico Previdenciário, nos termos da legislação vigente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão que o Sindicato profissional, após comunicar a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O SINDIPAR reconhece no sindicato obreiro, competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos associados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente Instrumento Normativo.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderão ser indicados pelo sindicato profissional com anuência da Empresa: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 (cinquenta) empregados; 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados; 04 (quatro) empregados por empresa quando esta contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador até 07 (sete) dias por ano consecutivos ou não, cabendo ao indicado no regresso, a prova de sua participação no evento.

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as empresas associadas ao Sindicato Patronal, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral.

Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

Parágrafo Primeiro: O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidade e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

Parágrafo Segundo: Para instituir a referida comissão, é obrigatório o empregador possuir no seu quadro de funcionário, um membro na diretoria do Sindicato Obreiro ou firmar acordo coletivo específico para definir as regras de constituição com Sindicato Obreiro que obrigatoriamente participará da referida comissão.

Parágrafo Terceiro: Todos os trabalhadores que desejam concorrer ao cargo de representante na comissão dos trabalhadores, deverão ser associados ao Sindicato Obreiro.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL; Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

Parágrafo primeiro: Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo segundo: A Relação a que se refere o caput desta cláusula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: sindicatodasaude@yahoo.com.br; via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SEESST.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, das mensalidades sindicais na forma do artigo 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 (um) dia após respectivo pagamento ao Sindicato, mediante depósito bancário, em guia específica a ser fornecida pela entidade obreira. A mensalidade, no importe de 1% sobre o salário base, poderá ser depositada na conta do Sindicato ou na própria sede.

**§ Único:** A empresa que atrasar o recolhimento até 30 (trinta) dias pagará multa de 1% (um por cento) por dia de atraso. Quando o atraso for superior a 30 (trinta) dias a multa será de 10% (dez por cento) ao dia.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CELETÁRIA**

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, sempre que forem notificadas pelos sindicatos, as empresas procederão ao desconto nos salários de seus empregados (contribuição celetária obreira), dos valores por eles fixados. Da mesma forma, quando o SINDIPAR notificar as empresas deverão as mesmas promover o recolhimento da contribuição celetária patronal.

**§ 1º:** Ficam desde já notificadas as empresas a procederem o desconto nos salários de seus empregados do percentual de 6% (seis por cento) nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2018.

**§ 2º:** O Sindicato Laboral compromete-se, prontamente após o registro e homologação desta CCT, a notificar o SINDIPAR informando local e prazos de oposição à referida contribuição.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL**

Nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, e nos termos aprovados em Assembleia Geral da categoria realizada em 27 de fevereiro de 2018, fica instituída a cobrança da Contribuição Sindical obrigatória para empregados em Hospitais, Santas Casas, Clínicas, Consultórios e demais estabelecimentos de saúde humana e animal, privados, filantrópicos, religiosos e beneficentes, consistente na importância correspondente à um dia de salário, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

Tal importância deve ser descontada até 10 de julho de 2018, data excepcionalmente aprovada pelo Sindicato profissional para regularização sem a incidência das penalidades previstas no artigo 600 da CLT, e recolhida no prazo de pagamento da folha de agosto/2018.

O pedido de boleto deve ser feito por email [sindicatodasaude@yahoo.com.br](mailto:sindicatodasaude@yahoo.com.br) pelo telefone (45) 30553998 ou diretamente na sede do SEESST com apresentação da listagem de empregados, mediante a emissão de recibo.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, e nos termos aprovados em Assembleia Geral da categoria realizada em 13 de dezembro de 2017, fica instituída a cobrança da Contribuição Sindical obrigatória para Hospitais, Santas Casas, Clínicas, Consultórios e demais estabelecimentos de saúde humana e animal, privados, filantrópicos, religiosos e beneficentes, que devem observar a seguinte ordem de contribuição, de acordo com seu capital social ou pela Contribuição Mínima em caso de entidades filantrópicas:

Linha	Classe de Capital Social - R\$		Alíquota (%)	Parcelas a adicionar - R\$
1ª	de	0,01 a 25.526,10	Cont. Mínima	204,21
2ª	de	25.526,11 a 51.052,20	0,8%	---
3ª	de	51.052,21 a 510.522,00	0,2%	306,31
4ª	de	510.522,01 a 51.052.200,00	0,1%	816,84
5ª	de	51.052.200,01 a 272.278.400,00	0,02%	41.658,60
6ª	de	272.278.400,01 em diante	Cont. Máxima	96.114,28

A aludida contribuição teve vencimento - definido em lei - em 31.01.2018, devendo, no caso de ser recolhida de forma intempestiva, sofrer os acréscimos previstos no artigo 600 da CLT.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS DE AMBAS AS CATEGORIAS

As contribuições sindicais, patronal e profissional, foram prévia e expressamente autorizadas por meio de Assembleia Geral das categorias. Todos os seus efeitos com aprovação, instituição e cobrança são de responsabilidade exclusiva de cada sindicato.

As Cláusulas que instituem a contribuição sindical das categorias serão entendidas como compensatórias entre si, nos termos do artigo 611-A da CLT.

O inadimplemento da contribuição sindical está sujeito às penalidades do artigo 600 da CLT, bem como as outras restrições já listadas em cláusulas específicas desta CCT.

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

É condição para associação ao Sindicato Patronal o adimplemento regular da Contribuição Patronal Confederativa, exigível dos integrantes da categoria em nível estadual segundo a seguinte tabela, vigente nos exercícios 2017/2018:



**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2017**

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 30/04/2017	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultório	182,65	164,39	5	39,53
Clínicas Ambulatoriais	696,17	626,55	5	142,23
Laboratório de até 10 empregados	696,17	626,55	5	142,23
Laboratório de 11 até 20 empregados	1042,48	938,23	5	211,50
Laboratório de 21 até 30 empregados	1388,78	1249,90	5	280,76
Laboratórios com mais de 30 empregados	3469,00	3122,10	5	696,80
Hospitais até 49 leitos	2082,57	1874,31	5	419,51
Hospitais de 50 até 149 leitos	2775,19	2497,67	5	558,04
Hospitais acima de 149 leitos	3469,00	3122,10	5	696,80
Demais estabelecimentos (Remoção, etc..)	1042,48	938,23	5	211,50

1) Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

A emissão dos boletos e maiores informações acerca da associação pode ser obtida no telefone (41)32541772 ou pelo site [www.fehospar.com.br](http://www.fehospar.com.br).

### DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário as partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo obrigatória a instalação de nova rodada de negociações até o dia 30 de janeiro de 2019.

#### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA GERAL

Pelo presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho ficam formalmente estendidas, com data retroativa à vigência desta, no período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015, todas as normas de condições de trabalho e demais cláusulas do instrumento normativo firmado entre as partes, também para os seguintes municípios: ENTRE RIOS DO OESTE, FORMOSA DO OESTE, GUAIRA, JESUITAS, MARIIPA, MERCEDES, PATO BRAGADO, QUATRO PONTES, SAO PEDRO DO IGUAÇU E TERRA ROXA.

#### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - MULTAS CONVENCIONAIS

Além das penalidades previstas em lei, fica instituída a multa correspondente a um piso salarial da função do trabalhador pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

Parágrafo único: Salvo disposição específica, todas as multas oriundas da aplicação deste dispositivo serão revertidas ao empregado; ou ao Sindicato quando em ações de cumprimento ou de cobrança de contribuições não pagas.

#### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

Fica eleito o foro da sede do Sindicato do Obreiro respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva do Trabalho.

#### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Obreiro no prazo de trinta dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento.

**Parágrafo Segundo:** Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CUSTAS E DESPESAS**

Os sindicatos elaborarão tabela em conjunto, na qual ficará vinculado a presente convenção coletiva para cobrança dos serviços e ressarcimento das despesas por serviços solicitados as referidas entidades, como por exemplo, emissão de certidões, termos, declarações, homologações, inspeção prévia, quitação anual, etc.

Parágrafo único: Aos associados do Sindicato Patronal, serão suportadas exclusivamente as despesas alusivas à Certidão de Quitação Anual.

**MARIA APARECIDA DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO**

**LUIS RODRIGO SCHRUBER MILANO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTAB SERVICOS DE SAUDE DO PR**

#### **ANEXOS ANEXO I - ATA 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO III - ATA 3**

[Anexo \(PDF\)](#)

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