

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001867/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032858/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104677/2022-05
DATA DO PROTOCOLO: 19/07/2022

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

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 22.233.293/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 30 de abril de 2023 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 Hospitais e Estabelecimentos de Saúde**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaíra/PR, Jesuítas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Mercedes/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Santa Helena/PR, São José das Palmeiras/PR, São Pedro do Iguacu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR.**

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

A partir de **01 de maio 2022** os pisos salariais da categoria serão reajustados em **10% (dez por cento)**, ficando 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\$ 1.236,40
B	Contínuo, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zeladora, servente, lactarista	R\$ 1.276,00
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\$ 1.306,80
D	Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar de serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, auxiliar odontológico, telefonista, atendente de	R\$ 1.322,20

	laboratório, cuidador de idoso, banhista de animais domésticos, auxiliar de consultório veterinário	
E	Auxiliar de Enfermagem, auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de prótese, auxiliar de hemoterapia, escriturário, auxiliar de laboratório, auxiliar de enfermagem veterinária, tosador de animais domésticos, esteticista de animais domésticos, auxiliar de enfermagem socorrista	R\$ 1.449,80
F	Técnico de enfermagem, técnico de higiene dental/bucal, técnico de prótese, técnico de laboratório, técnico de enfermagem do trabalho, técnicos em próteses ortopédicas, técnicos em próteses dentárias, técnico em imobilizações ortopédicas, e Profissionais de Nível Técnico	R\$ 1.647,80
G	Enfermeiros, Biólogos, Assistentes Sociais, Biomédico e demais Profissionais de Nível Superior	R\$ 2.427,70

Parágrafo primeiro: O Reajuste será aplicado nos pisos salariais referente a maio de 2022, devendo ser pago de forma retroativa. Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente salário, auxílio alimentação, insalubridade, e demais cláusulas econômicas, competências maio e junho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: Nos termos do art. 7º, VII, da Constituição Federal, se durante a vigência deste instrumento coletivo de trabalho o salário mínimo nacional for reajustado de modo que o valor reajustado ficar acima dos pisos salariais acima exposto os empregadores deverão aplicar o salário mínimo nacional até que nova CCT estabeleça valores superiores.

Parágrafo terceiro: A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento dos retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **01 de maio de 2022**, os salários dos trabalhadores abrangidos por esta CCT superiores aos pisos salariais estabelecidos na cláusula 3ª serão reajustados em **10% (dez por cento)**.

Parágrafo primeiro - Serão compensadas deste percentual, todas as antecipações concedidas além da aplicação da política obrigatória e, inclusive, as decorrentes da mesma, devendo ser respeitado o mínimo estabelecido no piso da categoria. 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.

Parágrafo terceiro– A não aplicação do reajuste acima estabelecido gera multa convencional.

Parágrafo quarto – O Reajuste será aplicado nos salários referente a maio de 2022, devendo ser pago de forma retroativa. Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente salário, auxílio alimentação, insalubridade, e demais cláusulas econômicas, competências maio e junho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPOSIÇÃO SALARIAL

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salários compressivos 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 por dia de atraso, 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 nos termos do art. 192 da CLT e na forma da Portaria 3214/78 – NR 15 – anexo 14. A partir de **01 de maio de 2022** a base de cálculo do adicional de insalubridade será reajustada em **10% (dez por cento)** passando **de:** R\$ 1.183,00 (mil cento e oitenta e três reais) **para:** **R\$ 1.301,30 (mil trezentos e um reais e trinta centavos)** para os exercentes das funções discriminadas:

	Percentual	Valor	Categoria
A	20%	R\$ 260,26	Trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes e empregados em laboratórios
B	40%	R\$ 520,52	Trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anátomo-patológicos.

Paragrafo primeiro - 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.

Paragrafo segundo - 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.

Paragrafo terceiro - O Reajuste será aplicado sobre a base de cálculo de insalubridade referente a maio de 2022, devendo ser pago de forma retroativa. Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente a diferença do adicional insalubridade, competências maio e junho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Todos os empregadores deverão observar as regras e procedimentos estabelecidos nesta cláusula para a concessão do auxílio alimentação.

O auxílio alimentação consiste em um benefício convencional (estabelecido por meio de negociação coletiva e previsto em instrumento coletivo de trabalho), obrigatório, de caráter alimentar e indenizatório, no valor de **R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais), por mês**, pago pelos Empregadores da categoria econômica em favor dos Empregados da categoria profissional. Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e poderá ser concedido em vales/tickets.

Parágrafo primeiro: O auxílio alimentação é extensivo a todos os integrantes da categoria profissional, independente de função, modalidade de contratação e jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: A partir de **01 de maio de 2022**, o valor do auxílio alimentação convencional será reajustado em **13,461% (treze vírgula quatrocentos e sessenta e um por cento)**, passando de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais), por mês, para **R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais), por mês**.

Parágrafo terceiro: O auxílio alimentação deverá ser pago/disponibilizado, **até o 5º dia útil de cada mês**, e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador.

Parágrafo quarto: O auxílio alimentação, ora ajustado, tem caráter alimentar e indenizatório e **NÃO SERÁ:** 1) incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou salário; 2) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou tributação de qualquer espécie; 3) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura; 4) Considerado para efeito de pagamento de 13º salário;

Parágrafo quinto: O auxílio alimentação a ser concedido ao empregado, **cuja jornada de trabalho seja inferior a trinta horas semanais**, corresponderá a **70% (setenta por cento) do valor mensal**, ou seja, no importe de **R\$ 413,00 (quatrocentos e treze reais), ao mês, não sendo permitido qualquer proporcionalidade além da acima prevista**. Os contratos de trabalho vigentes até a celebração do presente instrumento coletivo de trabalho continuam inalterados, não podendo sofrer redução do valor anterior pago.

Parágrafo sexto: O auxílio alimentação será pago integralmente por mês trabalhado, 12 (doze) vezes ao ano, com exceção a regra disposta no parágrafo sétimo.

Parágrafo sétimo: O auxílio alimentação somente será proporcionalizado aos dias trabalhados no mês de admissão, no da rescisão do contrato de trabalho e no contrato intermitente. Nestas hipóteses o valor integral do auxílio alimentação será dividido pela quantidade de dias do mês e multiplicado pelos dias trabalhados.

Parágrafo oitavo: Os empregadores poderão realizar a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), criado pela Lei 6.321/1976, regulamentado pelo Decreto nº 05/1991;

Parágrafo nono: Reajuste será aplicado sobre o auxílio alimentação referente a maio de 2022, devendo ser pago de forma retroativa. Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de

Trabalho os valores retroativos referente a diferença do auxílio alimentação, competências maio e junho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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 **BENEFÍCIO ASSISTENCIAL 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\$ 6,60 (seis reais e sessenta centavos) por empregado(a), independente da modalidade de contratação, em favor do SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO, CNPJ n. 80.403.660/0001-52 responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, impreterivelmente até o dia “10” (dez) de cada mês, da seguinte forma:

1)BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO: <https://www.seesst.com.br/> Emitir Boletos, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou

2)DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA, identificado, na conta do SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO, CNPJ n. 80.403.660/0001-52, Caixa Econômica Federal, Agência nº 0726, dígito 2, Conta Corrente nº 03000525-0, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindicatodasaude@yahoo.com.br acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxílio Funeral”.

Parágrafo 2º: O custeio mensal do Benefício assistencial “Auxílio 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 do empregado pertencente à categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do número de vínculos de emprego, será paga pelo Sindicato Laboral, na forma estabelecida por sua Diretoria Executiva, e corresponderá a **R\$ 910,00 (novecentos e dez reais)** 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 “Auxílio Funeral” uma vez que tal benefício é de natureza distinta e cumulativo, sendo vedada a supressão do benefício anteriormente custeado pelo empregador.

Parágrafo 5º: O Benefício assistencial “Auxílio 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 Auxílio 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 ao SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO 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\$ 6,60 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 do SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO.

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: O benefício não será devido em caso de catástrofes naturais, epidemias ou outras causas anormais que afetem a segurança geral da população ou dos trabalhadores da categoria.

Parágrafo 15º: Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, podendo inclusive pleitear o cumprimento das obrigações desta cláusula pelas vias extrajudicial e ou judicial.

Parágrafo 16º: O superávit anualmente apurado será destinado à constituição de reserva de pelo menos 5 (cinco) indenizações prevista no § 3º desta Cláusula, sendo o restante destinado em favor da Entidade Sindical Laboral (SEESST) para aplicação em infraestrutura, despesas, benefícios em prol da categoria, e demais atividades inerente a atividade sindical, sendo tais valores objeto de prestação de conta da entidade sindical nos termos do Estatuto Social.

Parágrafo 17º: Tendo em vista a alteração do beneficiário do benefício assistencial funeral na CCT 2022/2023, de: OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA para: SIND EMPREGADOS ESTAB DE SERVICOS DE SAUDE DE TOLEDO, valores efetivamente recebidos pela Optimus antes da publicação da presente CCT serão reconhecidos pelo Sindicato Laboral, como valores quitados, para todos os efeitos.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) 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 de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser estendido por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único: O Contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

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 N°. 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

Todos os empregados associados ao Sindicato laboral, independente da modalidade de contratação, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

Aos empregados não associados, com mais de um ano de serviço, fica facultada a realização da homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral. Uma vez requerida pelo empregado a assistência da entidade sindical o Empregador não poderá recusar-se devendo este realizar o agendamento e a respectiva homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato laboral.

Fica estabelecida, em favor do empregado, multa no valor de R\$ 520,00 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\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) 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 salário praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 19,66 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\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta 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.

Parágrafo único - A aludida garantia não é extensiva a contratos de experiência e outras modalidades por prazo determinado.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À 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, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91.

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:

Exclusiva para Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associados ao SINDIPAR:

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 44^a, inclusive. O excesso diário da 6^a hora não será considerado hora extra em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;

Para os demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associadas ou não ao SINDIPAR

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 44^a, 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.

§ 3º - É vedado o acordo individual para adoção das 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), regime de compensação de horas/jornada, acordo de compensação de horas aos sábados e 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 devida homologação do Sindicato Obreiro.

§ 4º - As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado na jornada, sendo 50%(cinquenta por cento) em favor do SEESST (entidade sindical laboral) e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDIPAR (entidade sindical patronal).

§ 5º - Nos termos do art. 611-A, "I" e " XIII " c/c art. 60 ambos da CLT, acordam as partes que é **VEDADA** a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, compreendida como: labor extraordinário, regime de compensação de horas/jornadas, acordo de compensação de sábados e Banco de Horas, **PELAS EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL**, sem que haja **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** da Entidade Sindical laboral (SEESST). O Descumprimento acarreta a invalidade do acordo compensatório, sendo devido, portanto, o pagamento das horas extras integrais, com os adicionais respectivos.

§ 6º - Não se aplica o art. 60, parágrafo único, da CLT para empresas **NÃO ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL (SINDIPAR)**, devendo submeter-se 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. O Custo da inspeção prévia sindical será suportado pelos estabelecimentos inspecionados, nos termos da Tabela a ser definida pela entidade sindical laboral.

§ 7º - Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações perante o SEESST, fica afastada a necessidade de **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** prevista no paragrafo terceiro desta clausula e inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

§8º - A partir de 01 de maio de 2018, excepcionalmente na escala 12 x 36 (restando vedada nas demais escalas), e exclusivamente 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 partir de 01/05/2022:

A) Auxiliares de enfermagem: R\$1.772,10;

B) Técnicos de enfermagem: R\$ 2.014,10;

C) Enfermeiros: R\$ 2.967,80;

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 minuta do Banco de Horas deverá ser protocolizada na entidade sindical para fins de arquivo e homologação, acompanhada de Declaração que comprove a qualidade de associada.

Parágrafo 2º - A Vigência de Banco de Horas será de 24 (vinte e quatro) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 12 (doze) 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 12 (doze) 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). É vedada a compensação de feriados por meio de Banco de horas, devendo ser respeitado o disposto na cláusula atinente a feriados.

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 7º - 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 abrangidos pelo ACT de banco de horas, Declaração de Associado emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

Parágrafo 8º - 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 9º - 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 10º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Parágrafo 11º - As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas”, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 1.000,00(mil reais) por empregado em Banco de Horas, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SEESST e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDIPAR enquanto durar o descumprimento.

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\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta 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 em até 30 dias corridos, a contar do primeiro dia subsequente à data do feriado.

§ 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 direito ao gozo de férias ampliadas de 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. Os 15 (quinze) dias atinente a ampliação das férias poderão ser objeto de indenização através de abono indenizatório desde que havendo o aceite pelo empregado.

§ Primeiro – 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, servirão de documento hábil para a justificação de faltas do trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios.

Parágrafo único: Os prazos e modalidades de entrega dos atestados deve ser definido em regulamento interno por cada empregador.

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 de tabela pago pelos Plano de saúde ou 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 integrantes da categoria 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.

Parágrafo terceiro: A autorização para o envio das informações previstas na presente cláusula advém de aprovação formal em assembleia da categoria obreira, sendo o manejo e a guarda dos dados de inteira responsabilidade do Sindicato obreiro, nos termos previstos na Lei 13.709/2018- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **1% (um por cento) sobre o salário base**, na folha de pagamento dos empregados associados, a título de mensalidade associativa, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido do empregado na folha de pagamento e repassado pelo empregador até o dia **10 (dez) de cada mês**, em favor da entidade sindical laboral por meio de depósito bancário, boleto bancário ou diretamente na sede do Sindicato Laboral. A empresa deverá encaminhar mensalmente Lista descritiva dos Empregados Associados ao Sindicato laboral que tiveram os respectivos descontos, contendo o nome e valor descontado.

§ 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 ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL - LABORAL

Considerando a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical;

Considerando que o ordenamento jurídico confere às entidades representativas e sindicais a natureza de pessoa jurídica de direito privado, sendo vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Considerando que a Lei n. 13.467/17 autoriza a instituição de contribuição em instrumento normativo quando expressa e previamente autorizado pelo trabalhador.

Considerando que o artigo 462 da CLT, prevê que o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

Considerando o Enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), que prevê que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

Considerando que a ação sindical depende da participação dos trabalhadores, seja na realização das atividades desenvolvidas pelos sindicatos, seja na cotização econômica para a melhoria da prestação de serviços e das condições materiais das entidades sindicais.

Considerando que os abrangidos pela negociação coletiva (CLT, art. 611) devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações.

Considerando que todos os empregados da categoria profissional se beneficiam da Negociação Coletiva.

Considerando a NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018, da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.

Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.

Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.

Considerando o artigo 513, alínea “e” da CLT, que dispõe sobre a prerrogativa do sindicato de impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais:

OS EMPREGADOS integrantes da categoria aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 22 de junho de 2022, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL LABORAL em favor do SEESST, nos termos do art. 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de 9% (nove por cento) sobre o piso de cada função, divididas em 3 (três) parcelas de 3% (três por cento) sobre o piso de cada função, descontadas nas folhas de pagamento referentes à agosto, setembro e outubro de 2022, extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, descontada em folha, pelos empregadores.

Parágrafo primeiro: Cumprido o estabelecido pela Assembleia, o recolhimento à entidade sindical do importe descontado a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL LABORAL** deverá ser realizado até o dia **10 (dez)** dos meses convencionados acima, na sede do Sindicato laboral mediante a emissão de recibo, por meio de depósito na conta do SEESST, Caixa Econômica Federal, AG 0726, dígito 2, Conta Corrente 03000525-0 ou por meio de boleto bancário, sob pena de multa no valor de **10% (dez por cento)** pelo atraso sobre o montante retido, bem como juros moratórios de **2% (dois por cento) ao mês**, até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.

Parágrafo segundo: Os empregadores que realizarem o repasse da referida contribuição via transação bancária deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação para o e-mail: sindicatodasaude@yahoo.com.br.

Parágrafo terceiro: Os empregadores deverão encaminhar mensalmente a relação de empregados pagantes da contribuição assistencial, contendo: nome completo, função, data de admissão, salário e valor recolhido).

Parágrafo quarto: Os empregadores ficam obrigados a descontar a presente contribuição na folha de pagamento dos seus empregados integrantes da categoria profissional que não se opuserem à referida contribuição, nos termos do parágrafo quinto. **Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente cláusula, arcarão com o pagamento integral deste valor, com acréscimo de 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 do Sindicato Laboral.**

Parágrafo quinto: É garantido o direito de oposição à referida contribuição, pelos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da homologação da presente CCT, realizado pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias (Empregado/Empresa/Sindicato), de forma legível, na sede do SEESST.

Parágrafo sexto: Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

Parágrafo sétimo: Nos termos da ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da *Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.*, configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial.

Parágrafo oitavo: Nos termos da *ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021* pelo Colegiado da *Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.*, o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho; o ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo nono: Ressalta-se que a “autorização prévia e expressa” da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada em 22 de junho de 2022, nos termos do enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) e Item II da NOTA TÉCNICA CONALIS/ MPT N. 1º, DE 27 DE ABRIL DE 2018.

Parágrafo décimo: A Presente Contribuição representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada em assembleia, e não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária filiação ao sindicato;

Parágrafo décimo primeiro: Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SEESST, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo décimo segundo: Para os fins previstos na lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a categoria laboral concedeu autorização coletiva, por meio da Assembleia Geral do Sindicato Laboral, realizada em 22 de junho de 2022, para que todos empregadores da categoria econômica compartilhem (fornecem) dados pessoais sensíveis através de “Lista de Empregados” prevista nos instrumentos coletivos de trabalhos (Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho) contendo nome completo; data de admissão/ demissão; função e salário base ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Toledo e Região, para fins de: controle de categoria profissional, controle de pagamento de contribuições ao sindicato, cadastro de membros da categoria ativos e inativos, cadastro de associados e não associados, substituição processual nos termos da lei.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

IMPORTANTE: A contribuição associativa vem substituir as contribuições Sindical e Confederativa cobradas até o exercício de 2018 e será constituída de 12 parcelas mensais, com vencimento no último dia de cada mês, a partir de janeiro. Os patamares financeiros, definidos em assembleia geral, respeitam as atividades econômicas principais de cada organização e também seus portes. Caso não receba o carnê com os boletos para pagamentos ou para saber mais sobre as vantagens de ser um associado, de como aderir e como caracterizar a sua adimplência, favor contatar (41) 3254-1772 ou enviar email para: fehospar@fehospar.com.br.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - EFEITO RETROATIVO

A presente Convenção, assinado o requerimento de registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho, produzirá efeitos retroativamente a partir de 1º de maio de 2022.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA - 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 - 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**

**NATANAEL MARCHINI
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO
PARANA**

**FLAVIANO FEU VENTORIM
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR**

**RANGEL DA SILVA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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

