

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001875/2022
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/07/2022
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037190/2022
 NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104708/2022-10
 DATA DO PROTOCOLO: 20/07/2022

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

SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA , CNPJ n. 79.868.048/0001-76, neste ato representado(a) por seu ;

E

ASSOCIACAO BENEFICENTE DE SAUDE DO NOROESTE DO PARANA, CNPJ n. 05.866.492/0001-16, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Umuarama/PR**.



SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os **Pisos salariais da categoria** serão reajustados da seguinte forma: **10% (dez por cento)** a partir de **01 de maio de 2022** e **2,2% (dois virgula dois por cento)** a partir de **01 de janeiro de 2023**, sobre os salários já reajustados em maio de 2022, ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

CARGO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL MAIO/2022 (10%)	PISO SALARIAL JANEIRO/2023 (2,2%)
Aprendiz	30 Horas *	R\$ 1.404,22	R\$ 1.435,11
Assistentes Sociais	30 horas ***	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Telefonista	36 horas ****	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Operador de telemarketing	36 horas ****	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Enfermeiro(a)	42 Horas	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Enfermeiro(a)	44 Horas	R\$ 3.072,85	R\$ 3.140,45
Instrumentador Cirúrgico	42 Horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Instrumentador Cirúrgico	44 Horas	R\$ 1.642,84	R\$ 1.678,98
Técnico de Enfermagem	42 Horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Técnico de Enfermagem	44 horas	R\$ 1.642,84	R\$ 1.678,98
Técnico de enfermagem socorrista	42 Horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Técnico de enfermagem socorrista	44 horas	R\$ 1.642,84	R\$ 1.678,98
Auxiliar de Enfermagem	42 Horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Enfermagem	44 horas	R\$ 1.538,30	R\$ 1.572,14
Auxiliar de Enfermagem Socorrista	42 Horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Enfermagem Socorrista	44 horas	R\$ 1.538,30	R\$ 1.572,14
Parteira prática de enfermagem	42 Horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Parteira prática de enfermagem	44 horas	R\$ 1.538,30	R\$ 1.572,14
Atendente Enfermagem	42 Horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Atendente Enfermagem	44 horas	R\$ 1.505,93	R\$ 1.539,06
Biomédicos	44 horas	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Faturista	44 horas	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Gerente Administrativo	44 horas	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Gerente de Recursos Humanos	44 horas	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Coordenador de Manutenção	44 horas	R\$ 1.976,83	R\$ 2.020,32
Supervisor de Atendimento	44 horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Supervisor de telemarketing	44 horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Técnico em Imobilizações Ortopédicas	44 horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Técnico em métodos eletrográficos e encefalografia	44 horas	R\$ 1.568,16	R\$ 1.602,66
Almoxarife	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar administrativo	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Compras	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Contabilidade	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Creche	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Departamento Pessoal	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Escritório	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Farmácia	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67

Auxiliar de Faturamento	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Fisioterapia	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Manutenção	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Prótese	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Serviço Médico	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Serviços Sociais	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar Operacional de Serviços Diversos (AOSD)	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Costureira	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Cozinheira	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Escriturário	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Lavadeira	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Maquero	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Servente	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Socorrista	44 horas	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Auxiliar de Costura	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Auxiliar de Cozinha	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Auxiliar de Lavanderia	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Auxiliar de Serviços Gerais	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Copeira	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Lactarista	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Recepcionista	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Secretária de Enfermagem	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Zelador(a)	44 horas	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10
Contínuo	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Guarda	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Mensageiro	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Office-Boy	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Porteiro	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Vigia	44 horas	R\$ 1.419,66	R\$ 1.450,89
Profissionais de Nível Superior	44 horas **	R\$ 2.933,17	R\$ 2.997,70
Profissionais de Nível Técnico (Tecnólogo)	44 horas **	R\$ 1.642,84	R\$ 1.678,98
Outras funções da área administrativa	44 horas **	R\$ 1.468,37	R\$ 1.500,67
Outras funções de nível elementar *****	44 horas **	R\$ 1.437,48	R\$ 1.469,10

Legendas

* Inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005

** Ressalvadas as profissões com jornada estabelecida lei

*** Lei nº 12.317/2010

**** Artigo 227 da CLT

***** Exceto as funções da área administrativa

Paragrafo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2022 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Paragrafo segundo: Os valores retroativos referente ao reajuste do piso salarial no importe de 10% (dez por cento), **competências:** MAIO/2022 e JUNHO/2022, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas** nas folhas de pagamentos referentes à: **julho de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2022), **agosto de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro/2022) e **setembro de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de outubro/2022).

Paragrafo terceiro: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na folha referente a janeiro de 2023, com pagamento até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2023.

Paragrafo quarto: A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional.

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

Os salários superiores aos pisos salariais estabelecidos na clausula 3ª do presente ACT **serão reajustados** da seguinte forma: **10% (dez por cento)** a partir de **01 de maio de 2022** e **2,2% (dois virgula dois por cento)** a partir de **01 de janeiro de 2023**, sobre os salários já reajustados em maio de 2022, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2021/2022.

Paragrafo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2022 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Paragrafo segundo: Os valores retroativos referente ao reajuste dos salários no importe de 10% (dez por cento), **competências:** MAIO/2022 e JUNHO/2022, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas** nas folhas de pagamentos referentes à: **julho de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2022), **agosto de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro/2022) e **setembro de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de outubro/2022).

Paragrafo terceiro: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na folha referente a janeiro de 2023, com pagamento até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2023.

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

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as reposições salariais espontâneas ou compulsórias concedidos após 30/04/2022.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias e entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, independentemente do tipo de rescisão efetuada, nos termos do art. 477, § 6º da CLT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE

O empregador que deixar de efetuar o pagamento em moeda corrente, pagando via Cheque, deverá entregá-lo ao empregado até as 13h00min, proporcionar ao trabalhador tempo hábil para recebê-lo junto ao banco, no dia do pagamento, dentro da jornada de trabalho, em horário que coincida com o expediente bancário, sob pena da multa prevista na cláusula 78ª do presente ACT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO

As empresas pagarão adicional por tempo de serviço mensal de **3% (três por cento)**, para cada três anos na mesma empresa, que incidirá sobre o salário do empregado, contados a partir de 1.980.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO

Será pago ao trabalhador substituto o equivalente ao substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Em caso de atraso no pagamento do salário ou de qualquer outra verba salarial, incidirá sobre a verba em atraso multa de **2% (dois por cento)** ao mês.

Parágrafo Único: Sem prejuízo da multa acima estabelecida, quando o atraso for superior a 4 (quatro) dias úteis, incidirá Multa Adicional de **2/30 (dois trinta avos)** por dia de atraso.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO PIS

Os empregadores quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO AUDITORES E RESPONSÁVEIS TÉCNICOS

Os empregados que forem investidos nos cargos de Auditores e Responsáveis Técnicos terão gratificação de função da ordem de **10% (dez por cento)** de sua remuneração. Na hipótese de perda do cargo de responsável técnico, excluem-se as gratificações de função, se for o caso.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de **30% (trinta por cento)** em relação à hora diurna.

Parágrafo primeiro: Será considerada hora noturna o período compreendido entre as **19:00 (dezenove horas) e as 07:00 (sete horas) da manhã**.

Parágrafo segundo: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste salarial e sua repercussão no adicional noturno deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2022 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de

2022.

Paragrafo terceiro: Os valores retroativos referente ao reajuste salarial e a repercussão do adicional noturno, **competências:** MAIO/2022 e JUNHO/2022, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas** nas folhas de pagamento referente: **julho de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2022), **agosto de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro/2022) e **setembro de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de outubro/2022).

Paragrafo quarto: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na folha referente a janeiro de 2023, com pagamento até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2023.

Paragrafo quinto: A não repercussão do adicional noturno, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14.

A partir de **01 de maio de 2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **10% (dez por cento)** passando **de:** R\$ 1.186,72 (mil cento e oitenta e seis reais e setenta e dois centavos) **para:** R\$ 1.305,39 (mil trezentos e cinco reais e trinta e nove centavos) equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR
Máximo	40%	R\$ 522,16
Médio	20%	R\$ 261,08

A partir de **01 de janeiro de 2023** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade sofrerá novo reajuste de **2,2% (dois virgula dois por cento)** passando **de:** R\$ 1.305,39 (mil trezentos e cinco reais e trinta e nove centavos) **para:** R\$ 1.334,11 (mil trezentos e trinta e quatro reais e onze centavos) equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR
Máximo	40%	R\$ 533,64
Médio	20%	R\$ 266,82

Paragrafo primeiro: Os auxiliares de farmácia lotados em Centros Cirúrgicos e UTI's e empregados lotados em recepção de Pronto Socorro e Pronto Atendimento farão jus ao adicional de insalubridade em **grau médio (20%)**, independente de pericia ou laudo.

Paragrafo segundo: Em decorrência do *princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica*, as empresas que efetuam o pagamento do referido adicional sobre o piso salarial da categoria ou remuneração por força de Acordo Coletivo de Trabalho anteriormente celebrados deverão manter tal pagamento mesmo após findada sua vigência, exceto para novas contratações a qual resguarda o direito do empregador em contratar nos moldes aqui estabelecidos.

Paragrafo terceiro: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2022 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Paragrafo quarto: Os valores retroativos referente ao reajuste do adicional de insalubridade no importe de 10% (dez por cento), **competências:** MAIO/2022 e JUNHO/2022, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas** nas folhas de pagamento referente: **julho de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2022), **agosto de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro/2022) e **setembro de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de outubro/2022).

Paragrafo quinto: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na folha referente a janeiro de 2023, com pagamento até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2023.

Paragrafo sexto: A não aplicação do reajuste do adicional de insalubridade, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO APOSETADORIA

Todo empregado que contar com **10 (dez)** ou mais anos de serviços na mesma empresa, e que vier a se aposentar, fará jus a um prêmio correspondente ao valor de uma última remuneração.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, pago pelos Empregadores da categoria econômica em favor dos Empregados da categoria profissional, por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, sendo vedado o pagamento em dinheiro, destinado à compra de alimentos. O benefício pode ser usado em diferentes estabelecimentos, a critério do empregado, como supermercados, padarias, açougues, e demais estabelecimentos, desde que aceitem a forma de pagamento.

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: O benefício auxílio alimentação convencional, não se confunde com vale refeição, ou alimentação diária fornecida pelo empregador em restaurantes, lanchonetes e refeitórios durante a jornada de trabalho (intervalos intrajornada).

Parágrafo terceiro: A partir de **01 de maio de 2022**, o valor do auxílio alimentação convencional será reajustado em **10% (dez por cento)**, passando de: R\$ 583,50 (quinhentos e oitenta e três reais e cinquenta centavos) por mês, para: **R\$ 641,85 (seiscentos e quarenta e um reais e oitenta e cinco centavos), por mês.** A partir de **01 de janeiro de 2023** o auxílio alimentação convencional sofrerá novo reajuste de **2,2% (dois virgula dois por cento)** passando de: R\$ 641,85 (seiscentos e quarenta e um reais e oitenta e cinco centavos), por mês, para: **R\$ 655,97 (seiscentos e cinquenta e cinco reais e noventa e sete centavos), por mês.**

Parágrafo quarto: O auxílio alimentação deverá ser pago/disponibilizado por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, sendo vedado o pagamento em dinheiro, de forma integral, impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador.

Parágrafo quinto: 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 sexto: O auxílio alimentação ora ajustado será concedido pelo empregador em todo o período do contrato de trabalho, inclusive durante o período de gozo de férias, com exceção do período em que o empregado perceber benefício previdenciário, independentemente do tipo de licença.

Parágrafo sétimo: O auxílio alimentação a ser concedido exclusivamente aos empregados com contrato de aprendizagem, cuja jornada de trabalho seja inferior a trinta horas semanais, corresponderá a **70% (setenta por cento) do valor mensal**, sendo a partir de **01 de maio de 2022** o valor de **R\$ 449,30, (quatrocentos e quarenta e nove reais e trinta centavos), por mês**, e a partir de **01 de janeiro de 2022** o valor de **R\$ 459,18 (quatrocentos e cinquenta e nove reais e dezoito centavos), por 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 oitavo: O auxílio alimentação deve ser pago integralmente pelo empregador ao empregado durante todo o contrato de trabalho, sendo vedada a sua proporcionalização aos dias trabalhados, por carga horaria, faltas injustificadas, atestados médicos, etc, com exceção nos meses de admissão, rescisão contratual e quando do afastamento previdenciário os quais serão admitidos a proporcionalização do auxílio.

Parágrafo nono: No caso de rescisão de contrato de trabalho, a importância do auxílio alimentação será devida ao empregado de forma proporcional aos dias trabalhados e ou indenizados, mesmo durante o aviso prévio, ou seja, em caso de aviso prévio indenizado a empresa deverá realizar o pagamento proporcional aos dias indenizados. Neste caso, o pagamento deverá constar no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e ser pago no prazo estabelecido no art. 477 da CLT.

Parágrafo décimo: 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 décimo primeiro: Multa Convencional específica - Os empregadores que não observarem qualquer disposto na presente cláusula, inclusive no que tange ao valor e data de pagamento mensal, deverão pagar além da obrigação pactuada na presente cláusula, multa convencional no importe de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, por empregado, por descumprimento, em favor dos empregados afetados.

Parágrafo décimo segundo: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste do auxílio alimentação deve ser aplicado na recarga referente a julho de 2022 com pagamento até o dia 20 do mês de julho de 2022.

Parágrafo décimo terceiro: Os valores **RETROATIVOS** referente ao reajuste do auxílio alimentação no importe de **10% (dez por cento)**, competências: **MAIO/2022** e **JUNHO/2022**, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas nas recargas do auxílio alimentação referentes à: julho de 2022, com pagamento até o dia 22 do mês de julho/2022; agosto de 2022, com pagamento até o dia 20 do mês de agosto/2022; e setembro de 2022 com pagamento até o dia 20 do mês de setembro/2022.**

Parágrafo décimo quarto: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na recarga do auxílio alimentação referente a janeiro de 2023, com pagamento até o dia 20 do mês de janeiro de 2023.

Parágrafo décimo quinto: A não aplicação do reajuste do auxílio alimentação, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Nos termos da Lei 7.619 de 30/09/1987 e do Decreto nº 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) do salário recebido, para fazer frente às despesas de locomoção no trajeto residência - trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pelo empregador, na forma de legislação pertinente.

Parágrafo Único: Na hipótese de não necessitar os vales para o mês todo, o empregador somente poderá descontar o referente ao fornecido para o empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO 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 (SEESSU), 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 ou 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: A partir de **01 de agosto de 2022** o Empregador abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho arcará, compulsoriamente, com o custeio mensal do **"BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL"**, no valor de **R\$ 9,00 (nove reais) por empregado(a)**, independente da modalidade de contratação, em favor do **SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA**, CNPJ n. **79.868.048/0001-76**, responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL", impreterivelmente até o dia **"25" (vinte e cinco) de cada mês**, da seguinte forma:

1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site do SEESSU: www.seessu.com.br / Menu/ Boleto Auxilio Funeral, 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;

Parágrafo 2º: O custeio mensal do Benefício assistencial funeral "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 pela Entidade Sindical Laboral e corresponderá a **R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham vínculo de trabalho com o Empregador abrangido por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando da ocorrência de morte acidental ou natural. **Aos empregados falecidos associados**, será garantido ao beneficiário além do benefício em espécie no caso de evento previsto predefinido na presente cláusula, o fornecimento, de 1 (uma) cesta básica, no ato do pagamento do Benefício pecuniário, entregue no local e dia acordados entre as partes. A cesta básica será composta por 6 itens mínimos obrigatórios (arroz, feijão, café, açúcar, sal e óleo) e por outros itens complementares que dependerão da oferta de preço e mercado da época. 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, **sendo vedada a supressão do benefício anteriormente custeado pelo empregador.**

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 funeral "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 ao SEESSU 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 cobertura 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 Funeral "Auxilio Funeral", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pelo presente ACT e ao Empregador celebrante do presente ACT 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, 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 DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA, CNPJ n. 79.868.048/0001-76 podendo o mesmo 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\$ 9,00 por empregado(a), por mês) até o dia "25" (vinte e cinco) de cada mês, ensejará, 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 DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA**, CNPJ n. **79.868.048/0001-76**;

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 responsabilizará 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 funeral "AUXÍLIO FUNERAL", os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060 e preencher o **REQUERIMENTO DE BENEFICIO 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: 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 Extraordinária realizada no dia 15 de julho de 2022, para que o empregador compartilhe (forneça) 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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.

Parágrafo 17º: O Sindicato deverá realizar um fundo especial com os valores recebidos mensalmente à título de BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL o qual será gerido pela Diretoria Executiva do SEESSU e fiscalizado pelo Conselho Fiscal. Apurado os custos mensais com operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL", havendo sobra (superávit) do fundo superior à 5 (cinco) indenizações o Sindicato laboral poderá incorporar tais valores ao patrimônio financeiro da entidade sindical laboral para custeio de sua atividade, manutenção e instituição de benefícios, aquisições, reformas, custeio de serviços, etc. Incorporando tal valor será objeto de prestação de contas juntamente com as demais receitas do Sindicato laboral.

Parágrafo 18º: Diante da celebração do presente ACT ficam revogadas para o empregador e para o SEESSU as disposições do TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022, devendo ser aplicada a presente Cláusula.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

Fica instituída indenização por morte correspondente à última remuneração do(a) empregado(a), a ser paga pelo EMPREGADOR. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do de cujus. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório.

Parágrafo primeiro: Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar além da obrigação aqui pactuada multa convencional por descumprimento do ACT;

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

As empresas não poderão contratar qualquer serviço ou tarefa por meio de locadores de mão-de-obra, excetuando-se os serviços temporários, na forma da lei 6.019/79, e os eventuais, para inclusive, reforma e manutenção dos estabelecimentos e demais serviços especializados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa, deve receber da empresa, comunicação escrita com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO 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 24hrs (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 (trinta) 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 18 (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\$ 21,39 (vinte e um reais e trinta e nove) de 01 de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022, e R\$ 21,82 (vinte e um reais e oitenta e dois centavos) de 01 de janeiro de 2023 a 30 de abril de 2023, 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 (um terço) 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 (um terço) do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do Sindicato Laboral de: 1(um) 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\$ 654,69 (seiscentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e nove centavos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

O empregado considerado hipersuficiente na forma da lei que se enquadre na categoria de trabalhadores na saúde, apesar de contrato individual estabelecendo a criação de cláusula de arbitragem para a solução de possíveis conflitos, será abrangido pelo presente instrumento coletivo, incluindo os direitos e deveres estabelecidos, salvo acordo específico.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRINTÍDIO

Faz jus o empregado à indenização prevista no artigo 9º. da Lei 7.238/84, caso a rescisão contratual ocorra no trintídio que antecede a data base da categoria; inclusive considerando a projeção do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO/DISTRATO CONTRATUAL COM ASSISTÊNCIA SINDICAL

A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer o empregado e o empregador acerca do cumprimento da lei da Convenção Coletiva de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

Parágrafo primeiro: Todos empregados associados ao SEESSU, independente da modalidade de contratação, do tempo de serviço prestado, e causa do afastamento, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão/distrato contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

Parágrafo segundo: 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 no prazo do art. 477 da CLT;

Parágrafo terceiro: O descumprimento das obrigações citadas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de R\$ 654,69 (seiscentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e nove centavos) em favor do empregado afetado.

Parágrafo quarto: Além das exigências anteriores, as empresas deverão apresentar a documentação abaixo no ato da Homologação:

- 1) 05 (cinco) vias do termo de rescisão do contrato de trabalho;

- 2) Comprovante de concessão do aviso prévio devidamente assinado pela empresa e pelo empregado;
- 3) CTPS atualizada ou registro eletrônico que comprove a baixa do registro;
- 4) Atestado médico demissional;
- 5) Extrato de FGTS para fins rescisórios;
- 6) Guia e comprovante de pagamento da multa rescisória do FGTS (quando da ocorrência);
- 7) Chave de identificação do trabalhador;
- 8) Cópia do cheque nominal ou comprovante de depósito de pagamento do termo rescisório (quando o pagamento for efetuado em cheque ou depósito em conta);
- 9) Formulário do Seguro Desemprego (quando da ocorrência);
- 10) Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP;
- 11) 3 (tres) últimos contracheques (holerites);

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEMISSÃO COLETIVA

A dispensa coletiva ocorre quando há uma demissão em massa de vários empregados por um motivo comunitário alheio a conduta destes, não havendo a substituição da mão-de-obra, por uma necessidade da empresa.

Parágrafo 1º: Serão consideradas como dispensa coletiva aquela que, num único ato, for igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro total de empregados da empresa.

Parágrafo 2º: É necessária negociação coletiva e a devida autorização prévia junto ao Sindicato Laboral das demissões coletivas.

Parágrafo 3º: Havendo a dispensa coletiva, as homologações do TRCT deverão ser obrigatoriamente realizadas com a assistência da entidade Sindical Laboral. Para a dispensa coletiva é necessária a apresentação de um motivo socialmente justo, como por exemplo uma crise financeira, alteração da estrutura da empresa, dentre outros.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período (usufruído ou indenizado). A Empresa também **deverá** informar ao empregado eventuais consequências em caso de não cumprimento do aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregador, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento. Conforme Tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	DIAS DE AVISO
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PPP

É obrigatório o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário no ato da rescisão e para fins de aposentadoria, preenchido na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO PROFISSIONAL

Os empregadores deverão promover os empregados, da forma seguinte:

- a) O atendente de enfermagem será promovido automaticamente para auxiliar de enfermagem, mediante apresentação do certificado ou declaração da escola e habilitação no COREN;
- b) O auxiliar de enfermagem, desde que haja vaga, será promovido para técnico de enfermagem, mediante apresentação do certificado ou declaração da escola e habilitação no COREN;

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E MATERIAS PARA O TRABALHO

Se de uso obrigatório dentro da empresa, o empregador fornecerá gratuitamente para o trabalhador o material e uniforme necessário para o trabalho.

Parágrafo Único: Os vigias receberão o material necessário ao desempenho da função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTOS DE DANOS OCACIONADOS PELO TRABALHADOR

É proibido descontar do salário do trabalhador os valores correspondentes aos danos que ocasionar em materiais perdidos e os equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, ressalvando-se as hipóteses e evidências de dolo e culpa (imprudência, negligência imperícia).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro antes da hora em que se encerrar o trabalho diário, bem como o registro de outra pessoa que não seja titular do cartão.

Parágrafo Único: Comete falta grave o empregado que bater o ponto por outro trabalhador, caracterizando indisciplina passível de demissão por justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ILUMINAÇÃO ADEQUADA

As empresas, em conformidade com as leis vigentes e em cumprimento às Normas Regulamentadoras, promoverão iluminação adequada em todos os compartimentos.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As partes se comprometem a realizar política de combate ao assédio moral e sexual, devendo o empregador liberar o empregado um dia por ano para participar de eventos específicos, conforme negociação entre as partes.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE A TODOS OS TRABALHADORES

A todos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT fica assegurada a garantia de emprego por 30 (trinta) dias, a partir da formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se a hipótese de justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS

O empregado, ao retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de **30 (trinta) dias**.

Parágrafo único: No caso de férias fracionadas, a estabilidade a que se refere o caput será proporcional aos dias efetivamente gozados. **Exemplo:** O Empregado usufruiu de 14 (quatorze) dias corridos, ao retornar ao trabalho terá quatorze dias de estabilidade, se usufruir 30 (trinta) dias, ao retornar ao trabalho terá 30 (trinta) dias de estabilidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE AO CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, a partir da efetiva convocação, até 1 (um) ano após a respectiva baixa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTE OU ENFERMO

Fica garantida a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta médica, ao empregado que tenha permanecido afastado em decorrência de acidente e doença de trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

O empregado que trabalha 10 (dez) anos para a mesma empresa e comprovar que está em um prazo de 24 (vinte e quatro) meses para adquirir o direito de se aposentar terá assegurado o emprego e a remuneração. Após 10 (dez) anos de trabalho, terá o acréscimo de um mês para cada ano que trabalhar. É evidente a exceção de justa causa, na forma da lei, como também cessará a estabilidade prevista se o trabalhador deixar de requerer a aposentadoria prevista.

Parágrafo único – A condição de estabilidade deverá ser comprovada pelo empregado à empresa através de documento oficial fornecido pelo SEESSU. 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO CRECHE

As empresas que em seu quadro tenha 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, que não possuam creche própria ou convênio creche (custeado integralmente pelo empregador), pagarão às empregadas com filho(s) **recém-nascido até aos 3 (tres) anos de idade**, um **AUXILIO CRECHE** mensal, que deverá ser pago **até** o 5º (quinto) dia útil de cada mês, juntamente com o salário, sob a rubrica "AUXILIO CRECHE CCT".

A partir de **01 de maio de 2022** o auxílio creche será reajustado em **10% (dez por cento)** passando **de:** R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) por mês, por filho, **para: R\$ 231,00 (duzentos e trinta e um reais), por mês, por filho**. A partir de **01 de janeiro de 2023** o auxílio creche sofrerá novo reajuste de **2,2% (dois virgula dois por cento)** passando de: R\$ 231,00 (duzentos e trinta e um reais), por mês, por filho, **para: R\$ 236,08 (duzentos e trinta seis reais e oito centavos)**.

Parágrafo primeiro: O referido Auxílio Creche não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; não se configura como rendimento tributável do trabalhador e não incide sobre 13º salário.

Parágrafo segundo: Com o pagamento do referido auxílio as empresas ficam desobrigas à obrigação disposta no art. 389, § 1º, § 2º da CLT.

Parágrafo terceiro: Para fazer jus a tal auxílio a empregada deverá protocolizar cópia da certidão de nascimento da criança junto ao empregador, a qualquer momento. As empresas deverão no ato da contratação requerer cópia da certidão de nascimento dos filhos, para fins de salário família, e auxílio creche.

Parágrafo quarto: O Auxílio Creche deve ser pago de forma integral, não sendo permitida a sua proporcionalidade, com excessão nos meses de admissão e rescisão contratual.

Parágrafo quinto: Tendo em vista a celebração tardia do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) o reajuste do auxílio creche deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2022 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Parágrafo sexto: Os valores retroativos referente ao reajuste do auxílio creche no importe de 10% (dez por cento), **competências:** MAIO/2022 e JUNHO/2022, deverão ser apurados e quitados em **3 (três) parcelas** nas folhas de pagamentos referentes à: **julho de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2022), **agosto de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro/2022) e **setembro de 2022** (com pagamento até o 5º dia útil do mês de outubro/2022).

Parágrafo sétimo: Esclarecem as partes celebrantes que o reajuste de 2,2% (dois virgula dois por cento) aplicado em janeiro de 2023, **NÃO GERA RETROATIVOS** à maio de 2022, devendo ser aplicado na folha referente a janeiro de 2023, com pagamento até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2023.

Parágrafo oitavo: A não aplicação do reajuste do auxílio creche, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIOS

A empresa colocará à disposição do trabalhador vestiários, bebedouros, lavatórios e aparelhos sanitários à conclusão de seu trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza os empregadores **DEVERÃO** entregar cópia fiel do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT ao empregado e ao Sindicato Laboral (SEESSU) nos termos do Art. 336, § 1º do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, **até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato**, para fins estatísticos e epidemiológicos.

Parágrafo primeiro: A cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT do Sindicato Laboral poderá ser enviada através do e-mail: seessu@seessu.com.br com o título: CAT acompanhado do nome completo do empregado, ou ainda de forma física mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Av. Manaus, 3885, Piso Superior, Zona I, Umuarama, Paraná.

Parágrafo segundo: A não comunicação de Acidente de Trabalho poderá ensejar em multa prevista no Art. 286 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LANCHES E REFEIÇÕES

As empresas fornecerão gratuitamente (não será considerada prestação *in natura*, portanto não será integrado ao salário) refeição, nos seguintes casos:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em finais de semana; e
- b) Nos turnos diários de 12 X 36 horas.

Parágrafo único: Nas Jornadas de **6 (seis) horas diárias** as empresas fornecerão, graciosamente, café e chá.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

Conforme art. 396 da CLT, pare amamentar o próprio filho até que complete 6 meses de idade terá direito durante a jornada de trabalho dois descansos especiais de 30 minutos cada um.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregadores procederão regularmente as anotações dos seus empregados pare anotação a função exercida, salário, aumentos e demais registros exigidos pôr Lei, devolvendo a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, salvo motivo justificado.

Parágrafo Primeiro: Sempre que os empregadores receberem as CTPS dos seus empregados para anotação, estas fornecerão comprovante de entrega e devolução.

Parágrafo Segundo: É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

O empregador fica obrigado a fornecer ao trabalhador o respectivo comprovante de pagamento, discriminando as importâncias, a que título remunerado, e os respectivos descontos, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADAS DE TRABALHO**

Em decorrência das peculiaridades das atividades que a categoria abrangida por este ACT prática, fica pactuado no âmbito do estabelecimento celebrante, sem a necessidade de acordo individual de compensação de jornada diária, a adoção das seguintes jornadas diárias:

a) 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso (12x36) com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora computados como jornada, sendo 36 (trinta e seis) horas semanais em uma semana e 48 (quarenta e oito) horas semanais em outra semana, tendo como média 42 (quarenta e duas) horas semanais;

b) 05 dias de 06:00 horas com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos computados como jornada e **1 dia de 12:00 horas** com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora computados como jornada, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

- c) **05 dias de 08:00 horas** (segunda a sexta-feira) com intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora não computado como jornada, e **1 dia de 04:00 horas** (sábado) com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos computados como jornada, **para os setores que não funcionem ininterruptamente**, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- d) **06 dias de 06:00 horas** com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos computados como jornada, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- e) **04 dias de 09:00 horas e 1 dia de 08:00 horas (segunda a sexta-feira)** todos com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, **para os setores que não funcionem ininterruptamente**, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- f) **05 dias (segunda a sexta-feira) de 08:45 horas de trabalho**, com intervalo intrajornada de no mínimo 1 (uma) hora não computado como jornada, **para os setores que não funcionem ininterruptamente**, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Parágrafo primeiro: A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista neste Acordo, **inclusive a redução do intervalo intrajornada** só terá validade com aquiescência do empregado e após a devida homologação do Sindicato Obreiro.

Parágrafo segundo: O labor em regime de 12x36 não exclui o direito ao recebimento, em dobro, pelo trabalho prestado nos dias de feriados, **desde que não compensados prazo improrrogável de 90 (noventa) dias**, e nem exclui o pagamento do adicional noturno previsto no presente ACT.

Parágrafo terceiro: Ante a peculiaridade da jornada de 12X36 (a) e 05 dias de 06:00 horas com um plantão de 12:00 horas (b), as escalas de trabalho em sábado e domingo, desde que dentro da sua carga horária semanal, não enseja pagamento de horas extras, com exceção dos sábados e domingos que coincidirem com feriados, desde que não compensados prazo improrrogável de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

A título de Hora Extraordinária será pago o percentual de **70% (setenta por cento)** sobre o valor da Hora Normal, a incidir sobre todas as demais verbas, a serem pagas sempre que inexistir compensação, conforme estabelecido na cláusula anterior.

Parágrafo Primeiro: Não cabe pagamento de Horas Extras mesmo que o trabalho ocorra em Sábado, Domingo e Feriado, desde que observado o Repouso Semanal Remunerado e a compensação no prazo de 90 (noventa) dias, conforme descrito neste ACT.

Parágrafo Segundo: Todas as horas trabalhadas, em domingos e feriados desde que não seja garantida sempre folga semanal, serão pagas em dobro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PLANTÃO A DISTÂNCIA

Aos empregados que, por obrigação contratual, ficam à disposição da empresa, terão assegurado a gratificação correspondente à **1/3 (um terço)** de seu salário, **cujo benefício NÃO EXCLUI o pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas quando em emergências**.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DO HORARIO DO ESTUDANTE

A empregadora não poderá prorrogar o horário de trabalho dos empregados que estudam, desde que devidamente comprovada a matrícula, a presença às aulas e situação escolar.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SEESSU e deverá realizar o protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, para fins de Homologação.

Parágrafo 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesseis) 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 SEESSU.

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 100% (Cem 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 100% (Cem por cento).

Parágrafo 6º - Para efeito de compensação no Banco de horas **não serão considerados os feriados**, devendo as horas trabalhadas em tais dias serem remuneradas em dobro ou compensadas nos termos do ACT. Aplica-se esta mesma regra para as horas trabalhadas em repouso semanal remunerado e nas folgas de escala.

Parágrafo 7º - **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 (SEESSU), devidamente homologado através de chancela do SEESSU, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado.**

Parágrafo 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SEESSU. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SEESSU em 2 (duas) vias, Empresa/SEESSU. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados e ata de Assembleia de instituição de banco de horas.

Parágrafo 9º - É vedada a adoção de Banco de Horas em Jornada 12 x 36.

Parágrafo 10º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no presente ACT, 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 11º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do presente ACT para regulariza-los, sob pena de nulidade.

Parágrafo 12º - As empresas que adotarem a Compensação da jornada mediante "Banco de Horas", sem a homologação do sindicato laboral, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 1.020,00 (mil e vinte reais) por empregado em Banco de Horas, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SEESSU e 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado enquanto durar o descumprimento.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRA-JORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de, no mínimo, 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e de 15 (quinze) minutos para a jornada de até 06 (seis) horas diárias, computadas na jornada normal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

Parágrafo 1º: Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

Parágrafo 2º: Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

Parágrafo 3º: 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 de R\$ 654,69 (seiscentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e nove centavos) por empregado abrangido.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

A gratificação de férias será nos termos do art. 7º da Constituição Federal e demais dispositivos legais. Os empregadores efetuarão o pagamento das férias até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

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

Parágrafo Segundo: Fica garantido o emprego aos empregados que tenham retornado de férias nos termos da Clausula de Estabilidade de Férias prevista neste ACT.

Parágrafo Terceiro: Os empregados com menos de um ano de trabalho terão direito às férias proporcionais.

Parágrafo Quarto: Nos termos do artigo 134, §1º da CLT, desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS AMPLIADAS

Serão concedidas férias com duração de 45 (quarenta e cinco) dias aos empregados com mais de 10 (dez) anos serviços ininterruptos. Após tal lapso de tempo, as férias de 45 (quarenta e cinco) dias só serão concedidas a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AFASTAMENTOS POR MOTIVOS SINDICAIS

Os dirigentes e delegados sindicais poderão afastar-se dos serviços, sem prejuízo da remuneração, mediante comprovação, 10 (dez) dias por ano, para participação em encontros, palestras, reuniões, assembléias e outros eventos sindicais, com comunicação prévia de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Primeiro: A liberação a que se refere esta cláusula será na seguinte proporção:

- I - Nas empresas com menos de 25 (vinte e cinco) trabalhadores, será liberado 1 (um) dirigente;
- II - Nas empresas com mais de 25 (vinte e cinco) trabalhadores, será liberado até 3 (tres) dirigentes;

Parágrafo Segundo: Os delegados e membros de representações dos trabalhadores nos locais de trabalho poderão afastar-se do serviço por motivos sindicais, a requerimento do SINDICATO OBREIRO, pôr escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Terceiro: As horas dos afastamentos dos delegados e dos membros de representação do sindicato obreiro não serão remuneradas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá ao empregado do sexo masculino o abono de **5 (cinco) dias úteis** em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, mediante comprovação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA GALA

A empresa concederá **3 (três) dias úteis** de licença ao trabalhador que contrair matrimônio; e **2 (dois) dias úteis** para colação de 1º, 2º e 3º graus e curso profissionalizante, mediante e comprovação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA LUTO

A empresa concederá **3 (três) dias úteis** de licença ao empregado, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, mediante comprovante.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR-07, da Portaria No. 3214/78.

Parágrafo Único: As empresas se obrigam a realizar a cada 12 (doze) meses, exames médico de seus empregados para avaliar a saúde deles, devendo apresentar oficialmente o resultado dos mesmos, ao empregado em questão.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Terão validade os atestados fornecidos por médicos e odontólogo, tanto Corpo Clínico do Estabelecimento Empregador quanto alheio ao Corpo Clínico do Estabelecimento do Empregador.

Parágrafo Único: Será válido o atestado de acompanhamento de filhos até 12 (doze) anos.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÕES

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, a empresa colocará à disposição dos seus funcionários, duas vezes por ano, local e meios para esse fim; o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHOS SINDICAIS DENTRO DA EMPRESA

As empresas providenciarão locais apropriados, resguardados do público, para os dirigentes sindicais, previamente autorizados afixarem cartazes e editais informáticos e interesse da categoria, sem prejuízo dos setores.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o livre acesso dos dirigentes sindicais e sua equipe nos estabelecimentos de serviços de saúde, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, podendo acompanhar juntamente com membros indicados pela Empresa os locais de trabalho, para verificações da condição de trabalho e eventuais irregularidades.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a

contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -. 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 - LISTA DE EMPREGADOS

O Empregador deverá fornecer ao Sindicato Laboral (SEESSU), no prazo de **30 dias a contar da homologação do presente ACT**, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação (lista) dos empregados da categoria contendo:

- 1) NOME COMPLETO;
- 2) DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO;
- 3) FUNÇÃO; e
- 4) SALARIO BASE.

Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

Parágrafo primeiro: A Relação a que se refere o caput desta cláusula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: seessu@seessu.com.br; via carta registrada para o Endereço do SEESSU; ou ainda, mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060.

Parágrafo 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 Extraordinária realizada no dia 15 de julho de 2022, para que o empregador compartilhe (forneça) 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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 PRIMEIRA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

O Sindicato obreiro poderá, nos limites da lei, solicitar documentos e informações perante os empregadores para fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas, mediante documento escrito e com prazo hábil para cumprimento pelo empregador.

Parágrafo primeiro: E havendo necessidade, poderá o empregador solicitar a prorrogação do referido prazo, desde que efetuado por escrito no prazo determinado na primeira notificação.

Parágrafo segundo: Não havendo resposta o Sindicato obreiro reitera a notificação/ofício expedida(o) com cópia ao Sindicato Patronal, e quando findo o prazo sem manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de **R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por trabalhador**.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **2% (dois 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 **até o dia 10 (dez) de cada mês**, e repassado a entidade sindical por meio de depósito bancário, boleto bancário ou em diretamente na sede do SEESSU. A empresa deverá encaminhar mensalmente Lista descritiva dos Empregados Associados ao SEESSU, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificadora do pagamento, o SEESSU deverá emitir o respectivo recibo.

Parágrafo Primeiro- Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SEESSU, acompanhado de Carteira de Trabalho; RG; CPF; Comprovante de endereço e os dois últimos comprovantes de pagamento (holerite), e **preencher a ficha de intenção de Associação/filiação**.

Parágrafo Segundo- A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará 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**.

Parágrafo Terceiro -O cancelamento da mensalidade associativa dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função de rescisão do contrato de trabalho, neste caso fica as empresas obrigadas a informar o desligamento do empregado ao sindicato obreiro.

Parágrafo Quarto - O Empregado Associado não pode se opor as demais contribuições previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de perder a qualidade de associado.

Parágrafo Quinto: 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 SEESSU, realizada em 15 de julho de 2022, para que o empregador compartilhe (forneça) 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL DE CUSTEIO SINDICAL

Considerando a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical urbana;

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 10 de março de 2022, ratificada por meio da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 15 de julho de 2022, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umuarama e Região – SEESSU, entidade sindical laboral, nos termos do art. 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de **1% (um por cento) do salário base do empregado, ao mês, extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, descontada em folha de pagamento, pelos empregadores.**

Parágrafo primeiro: Cumprido o estabelecido pela Assembleia, o recolhimento à entidade sindical do importe descontado a título de contribuição assistencial deverá ser realizado até o dia **10 (dez) de cada mês**, na sede do Sindicato mediante a emissão de recibo, ou por meio de depósito na conta do SEESSU - Banco Caixa Econômica Federal, agência 0570, conta 003000651-8, OP 003, CNPJ 79.868.048/0001-76, ou ainda por meio de **boleto bancário** a ser emitido no site da entidade sindical, 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 (depósito ou transferência) deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação para o e-mail: seessu@seessu.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 a título de contribuição assistencial de custeio sindical, a listagem poderá ser enviada por meio do e-mail: seessu@seessu.com.br, com o relação de empregados contribuição assistencial seguido do nome do estabelecimento/empregador.

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, realizado pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias (Empregado/Empresa/Sindicato), de forma legível, na forma do Modelo em Anexo à presente CCT, na sede do SEESSU sito a Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060

Parágrafo sexto: Nos termos do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 013/2016, autos IC nº 000199.2015.09.005/0, celebrado entre o SEESSU e a Procuradoria do Trabalho no Município de Umuarama, **o direito de oposição poderá ser manifestado a qualquer tempo perante a entidade sindical** por qualquer meio eficaz de comunicação escrita.

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: 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 décimo: O Empregado Associado que se opor a presente contribuição, perderá a qualidade de associado nos termos do Estatuto Social.

Parágrafo décimo primeiro: Ressalta-se que a “autorização prévia e expressa” da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de março de 2022, e ratificada por meio da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 15 de julho 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 segundo: 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 terceiro: Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SEESSU, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo SEESSU.

Parágrafo décimo quarto: 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 SEESSU, realizada em 10 de março de 2022, ratificada por meio da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 15 de julho de 2022, para que todos empregadores da categoria econômica compartilhem (forneçam) 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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.

PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES GREVE 2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 15/07/2022 a 12/11/2022

Tendo em vista o **movimento grevista** ocorrido nos dias 12, 13 e 14 de julho de 2022, são assegurados aos **GREVISTAS**:

- 1) O abono de faltas em virtude da greve, com a devida remuneração e ausência de descontos das mesmas para fins de cômputo do período aquisitivo de férias e pagamento de benefícios estabelecidos no ACT.
- 2) Estabilidade provisório de emprego pelo período de 120 (cento e vinte) dias, salvo por justa causa devidamente comprovada. Estabelecem como início da estabilidade 15 de julho de 2022 e termino 12 de novembro de 2022;
- 3) Inalterabilidade contratual, devendo permanecerem nas mesmas condições de trabalho anterior ao início da Greve pelo período mínimo de 120 (cento e vinte) dias, salvo mediante expressa concordância do(a) empregado(a);

Parágrafo único: O sindicato laboral enviará lista resumida em até 5 (cinco) dias úteis, dos empregados que participaram da Greve, ao empregador, para fins **EXCLUSIVOS** do disposto nesta cláusula.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representantes e empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário, mediante prévia comunicação por escrito, e atendendo aos interesses de ambos os celebrantes, estarão estes receptivos à negociação, para expressão da vontade dos trabalhadores no sentido de fixar como seu objetivo central o aperfeiçoamento e a melhoria das condições dos serviços prestados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Todo e qualquer acordo individual ou coletivo que altere as condições de trabalho, inclusive quanto à duração da jornada, só terá validade se houver concordância expressa dos abrangidos e com a devida homologação pela entidade sindical laboral.

Parágrafo único: É vedado o acordo individual para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas fora do estabelecido no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - VIGENCIA DAS CLAUSULAS SOCIAIS E ECONOMICAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá validade de 2 (dois) anos para as cláusulas sociais (2022/2024 - 01/05/2022 à 30/04/2024), e de 1 (um) ano para cláusulas econômicas (2022/2023 - 01/05/2022 à 30/04/2023). Devendo as cláusulas econômicas (piso salarial, salários, adicional de insalubridade, auxílio creche, etc) serem objeto de negociação coletiva de trabalho em 2023, respeitando a data base da categoria (01/05).

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - EFEITO RETROATIVO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CIPA- ELEIÇÕES GARANTIDAS

As empresas cooperarão para a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

- a) O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o comprovante respectivo;
- b) A comprovação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser concedido;
- c) Será dada ampla publicidade ao processo em andamento;
- d) Em até 10 (dez) dias após a posse, o Sindicato Patronal e o Sindicato Obreiro deverão receber a Ata Final;
- e) As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação do Sindicato Patronal e do Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de 1 (um) dia a cada 3 (três) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA CONVENCIONAL

Fica estabelecida multa convencional pelo descumprimento de quaisquer cláusulas do presente ACT, no importe de meio piso salarial do empregado, vedada pelo a cumulação pelo descumprimento de mais de uma cláusula.

Parágrafo único: Em se tratando o descumprimento de cláusula não afeita diretamente aos contratos de trabalho, aplicar-se-á multa no importe de meio piso salarial da maior classe fixada nesta norma coletiva.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Fica eleito o foro da de Umuarama, Estado do Paraná, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO
PRESIDENTE
SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA**

**LUIZ BATISTA DE FRANCA
PRESIDENTE
ASSOCIACAO BENEFICENTE DE SAUDE DO NOROESTE DO PARANA**

ANEXOS ANEXO I - MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - CANCELAMENTO DE CARTA DE OPOSIÇÃO (ANEXO I) E AUTORIZAÇÃO DE DE DESCONTO DE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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

