

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002446/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043925/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.296700/2024-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/08/2024

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 Presidente, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 22.233.293/0001-90, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

E

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

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Francisco Alves/PR, Icaraima/PR, Iporã/PR, Ivaté/PR, Maria Helena/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Olímpia/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Umuarama/PR e Xambrê/PR.**

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

Os **Pisos salariais da categoria** serão reajustados a partir de **01 de maio de 2024 em 4% (quatro por cento)** em face do piso praticado em abril de 2024, ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

| CARGO                    | CARGA HORARIA SEMANAL | PISO SALARIAL 2024/2025 |
|--------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Almoxarife               | 44 horas              | R\$ 1.609,62            |
| Aprendiz                 | 30 Horas <sup>1</sup> | R\$ 1.539,30            |
| Assistentes sociais      | 30 horas <sup>2</sup> | R\$ 3.215,34            |
| Atendente de laboratório | 44 horas              | R\$ 1.575,76            |
| Auxiliar administrativo  | 44 horas              | R\$ 1.609,62            |

|  |                       |              |
|--|-----------------------|--------------|
| Auxiliar de cobalterapia   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de compras  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de contabilidade  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de costura  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Auxiliar de cozinha  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Auxiliar de creche   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de departamento pessoal   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de escritório   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de farmácia   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de faturamento  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de fisioterapia   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de hemoterapia  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de laboratório  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de lavanderia   | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Auxiliar de manutenção   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de prótese  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de serviço médico   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar de serviços gerais  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Auxiliar de serviços sociais   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar odontológico  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Auxiliar operacional de serviços diversos (AOSD)                           | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Banhista de animais domésticos   | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Biólogos   | 44 horas              | R\$ 3.215,34 |
| Biomédicos   | 44 horas              | R\$ 3.215,34 |
| Carderxista  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Contínuo   | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Coordenador de manutenção  | 44 horas              | R\$ 2.167,00 |
| Copeira  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Costureira   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Cozinheira   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Cuidador de idoso  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Escriturário   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Esteticista de animais domésticos  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Faturista  | 44 horas              | R\$ 3.215,34 |
| Fisioterapeuta   | 30 horas <sup>4</sup> | R\$ 3.368,45 |
| Gerente administrativo   | 44 horas              | R\$ 3.215,34 |
| Gerente de recursos humanos  | 44 horas              | R\$ 3.215,34 |
| Guarda   | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Lactarista   | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Lavadeira  | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Maqueiro   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Mensageiro   | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Office-Boy   | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Operador de telemarketing  | 36 horas <sup>5</sup> | R\$ 1.575,76 |
| Outras funções da área administrativa (exceto profissionais de enfermagem) | 44 horas <sup>6</sup> | R\$ 1.609,62 |
| Outras funções de nível elementar <sup>3</sup>                             | 44 horas <sup>6</sup> | R\$ 1.575,76 |
| Porteiro   | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Profissionais de nível superior (exceto profissionais de enfermagem)       | 44 horas <sup>6</sup> | R\$ 3.368,45 |
| Profissionais de nível técnico (exceto profissionais de enfermagem)        | 44 horas <sup>6</sup> | R\$ 1.800,88 |
| Receptionista  | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Secretária de consultório médico e odontológico                            | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |
| Servente   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Socorrista   | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |

|  |                       |              |
|--|-----------------------|--------------|
| Supervisor de atendimento                        | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Supervisor de telemarketing                      | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico citotécnico                              | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico de prótese                               | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico de cobalterapia                          | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico de higiene/saúde bucal/dental            | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico de laboratório                           | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico em imobilizações ortopédicas             | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnico em métodos eletrográficos/encefalografia | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Técnicos de análises patológicas                 | 44 horas              | R\$ 1.719,01 |
| Telefonista                                      | 36 horas <sup>5</sup> | R\$ 1.609,62 |
| Tosador de animais doméstico                     | 44 horas              | R\$ 1.609,62 |
| Vigia  | 44 horas              | R\$ 1.556,23 |
| Zelador(a)                                       | 44 horas              | R\$ 1.575,76 |

| Legendas  |
|---|
| <sup>1</sup> Inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005 |
| <sup>2</sup> Lei nº 12.317/2010   |
| <sup>3</sup> Exceto as funções da área administrativa                             |
| <sup>4</sup> Lei nº 8.856/1994  |
| <sup>5</sup> Artigo 227 da CLT  |
| <sup>6</sup> Ressalvadas as profissões com jornada estabelecida lei               |

**Parágrafo primeiro:** Para os empregadores que, em 30 de abril de 2024, efetuavam o pagamento dos pisos salariais com valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2024** o reajuste de **4% (quatro por cento)**, sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2024 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

**Parágrafo segundo:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste do piso salarial e seus reflexos deverão ser aplicados na folha de pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**Parágrafo terceiro:** Os valores retroativos atinente ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**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 QUARTA - PISOS SALARIAIS DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022 e Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (Autos nº 0124887-98.2022.1.00.0000), as partes convencionam que o Piso Salarial dos Profissionais de enfermagem (Enfermeiro, Técnico de enfermagem, Auxiliar de enfermagem e Parteira) será aplicado nos termos da presente cláusula e da seguinte forma:

**1) Aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidores de CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços**

**contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e RECEBAM assistência financeira complementar prevista no art.198, § 14º da Constituição Federal**, o piso salarial a partir de **01/05/2024**, será reajustado em **4% (quatro por cento)**, sobre os pisos salariais dos profissionais de enfermagem/vencimento básico (VB) praticados em abril de 2024, de modo que empregadores e estabelecimentos de saúde que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e recebam assistência financeira complementar da União, pagarão os seguintes pisos salariais para os profissionais de enfermagem com **jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais**:

|    | FUNÇÃO                 | CARGA HORARIA SEMANAL | PISO SALARIAL |
|----|------------------------|-----------------------|---------------|
| A) | Enfermeiro             | 44 Horas              | R\$ 3.368,46  |
| B) | Técnico de Enfermagem  | 44 Horas              | R\$ 1.800,87  |
| C) | Auxiliar de Enfermagem | 44 Horas              | R\$ 1.686,28  |
| D) | Parteira               | 44 Horas              | R\$ 1.686,28  |

1.1) Os valores necessários à complementação para o cumprimento dos pisos salariais previsto na Lei nº 14.434/2022, serão custeados pela União, através da assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal e disponibilizada pelo Ministério da Saúde, nos termos da decisão proferida pelo STF no âmbito da ADI 7222.

2) Em relação aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), celetistas em geral, (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), e **NÃO recebem assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal**, o piso salarial a partir de **01/05/2024**, será reajustado em **4% (quatro por cento)**, sobre os pisos salariais dos profissionais de enfermagem/vencimento básico (VB) praticados em abril de 2024, de modo que empregadores e estabelecimentos de saúde pagarão os seguintes pisos salariais/vencimento básico (VB) para os profissionais da enfermagem com **jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais**:

|    | FUNÇÃO                 | CARGA HORARIA SEMANAL | PISO SALARIAL |
|----|------------------------|-----------------------|---------------|
| A) | Enfermeiro             | 44 Horas              | R\$ 4.940,00  |
| B) | Técnico de Enfermagem  | 44 Horas              | R\$ 3.458,00  |
| C) | Auxiliar de Enfermagem | 44 Horas              | R\$ 2.470,00  |
| D) | Parteira               | 44 Horas              | R\$ 2.470,00  |

**Paragrafo primeiro:** Os pisos salariais estabelecidos na presente clausula são para carga horaria de **44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive na jornada 12x36 (doze por trinta seis)**, tendo em vista que esse regime leva a quantidade de labor equivalente à do módulo semanal de 44 horas. Portanto, o piso salarial deve ser pago integralmente ao empregado que se ativa em escala 12x36.

**Paragrafo segundo:** Para os empregadores que, em 30 de abril de 2024, efetuavam o pagamento do Piso Salarial dos Profissionais de enfermagem (Enfermeiro, Técnico de enfermagem, Auxiliar de enfermagem e Parteira) com valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2024** o reajuste de **4% (quatro por cento)** sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2024 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

**Paragrafo terceiro:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste do piso salarial e seus reflexos deverão ser aplicados na folha de

pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**Parágrafo quarto:** Os valores retroativos atinente ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **01 de maio de 2024**, todos os empregados terão direito a um reajuste salarial de **4% (quatro por cento)** sobre os salários vigentes em 30/04/2024. Este reajuste será aplicado a todos os empregados, independentemente de seus salários serem superiores ao piso normativo previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2023/2024 ou na presente CCT 2024/2025.

**Parágrafo primeiro:** As antecipações salariais realizadas a partir de 01/05/2024 poderão ser abatidas do reajuste de 4%.

**Parágrafo segundo:** Empregados que, por força de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou pagamento espontâneo, recebiam salários ou pisos salariais superiores ao piso normativo da CCT 2022/2023 até 30/04/2023 e que não tiveram seus salários reajustados em 4,36% (quatro vírgula trinta e seis por cento) a partir de 01/05/2023, deverão ter o reajuste de 4,36% aplicado de forma retroativa a 01/05/2023, incluindo todos os reflexos legais decorrentes.

**Parágrafo terceiro:** Após a aplicação do reajuste retroativo mencionado no parágrafo segundo, a partir de 01/05/2024, será aplicado o reajuste de 4% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 30/04/2024, já corrigidos pelo reajuste retroativo de 4,36%.

**Parágrafo quarto:** Em qualquer caso, o salário resultante após a aplicação do reajuste deve ser igual ou superior ao piso normativo da categoria. Caso o salário reajustado seja inferior ao piso normativo, deverá ser ajustado para corresponder ao piso previsto na cláusula 3ª ou 4ª da presente CCT.

**Parágrafo quinto:** Em virtude da celebração tardia da presente Convenção, os valores retroativos referentes aos meses de maio/2024, junho/2024 e julho/2024 deverão ser pagos na folha de pagamento de agosto de 2024, a ser quitada até o 5º (quinto) dia útil de setembro de 2024.

**Parágrafo sexto:** A não observância dos termos desta cláusula sujeitará o empregador/estabelecimento ao pagamento de multa convencional conforme previsto na Cláusula 83ª, a ser revertida em favor do empregado prejudicado, além das sanções previstas em lei.

**Parágrafo sétimo:** Esta cláusula é de aplicação obrigatória para todas os empregadores, empresas e empregados abrangidos por esta Convenção, respeitando as normas legais vigentes, e não pode ser objeto de redução ou exclusão por meio de acordos individuais ou coletivos que contrariem o aqui disposto.

## 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.

## CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as reposições salariais espontâneas ou compulsórias concedidos após 01/05/2024.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE

O empregador que deixar de efetuar o pagamento em moeda corrente, pagando via Cheque, deverá entrega-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 clausula 83ª da presente CCT.

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

### CLÁUSULA NONA - 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.

**Paragrafo único:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste salarial e sua repercussão no adicional por tempo de serviço deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**Paragrafo terceiro:** Os valores retroativos atinente ao reajuste salarial e a sua repercussão no adicional por tempo de serviço, referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

### CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste salarial e sua repercussão no adicional noturno deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024.**

**Parágrafo terceiro:** Os valores retroativos atinente ao reajuste salarial e a sua repercussão no adicional noturno, referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024.**

**Parágrafo quarto:** 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 QUINTA - ADICIONAL INSALUBRIDADE

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

A partir de **01 de maio de 2024** o valor de base de cálculo do adicional de insalubridade será reajustado em **4% (quatro por cento)** passando **de:** R\$ 1.375,92 (mil trezentos e setenta e cinco

reais e noventa e dois centavos) **para: R\$ 1.430,96 (mil quatrocentos e trinta reais e noventa e seis centavos)** equivalente a:

| GRAU   | PERCENTUAL | VALOR      |
|--------|------------|------------|
| Máximo | 40%        | R\$ 572,38 |
| Médio  | 20%        | R\$ 286,19 |

**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:** Para os empregadores que, em 30 de abril de 2024, realizavam o pagamento do adicional de insalubridade com valor de base de cálculo superior a R\$ 1.375,92 (mil trezentos e setenta e cinco reais e noventa e dois centavos), deverá ser aplicado, a partir de 1º de maio de 2024, o reajuste convencional de **4% (quatro por cento)**, sobre a base de cálculo vigente. Este reajuste é obrigatório e deve ser cumprido independentemente dos valores já praticados.

**Paragrafo quarto:** As antecipações realizadas após 1º de maio de 2024 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

**Paragrafo quarto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste do adicional de insalubridade deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**Paragrafo quinto:** Os valores retroativos atinente ao reajuste do adicional de insalubridade referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024 deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 "espécie", 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 2024**, o valor do auxílio alimentação convencional será reajustado em **4,06% (quatro virgula zero seis por cento)**, passando **de:** R\$ 676,53 (seiscentos e setenta e seis reais e cinquenta e três centavos), por mês, **para: R\$ 704,00 (setecentos e quatro reais), por mês.**

**Parágrafo quarto:** Para os empregadores que, em 30 de abril de 2024, efetuavam o pagamento do auxílio alimentação com valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 (R\$ 676,53), deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2024** o reajuste de **4% (quatro por cento)**, sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2024 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

**Parágrafo quinto:** 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 "espécie"**, de forma integral, **impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês** e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador.

**Parágrafo sexto:** 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 sétimo:** 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 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 da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste do auxílio alimentação deve ser aplicado na recarga/pagamento referente a agosto de 2024, com vencimento **até o dia 20 (vinte) de agosto de 2024**.

**Parágrafo décimo terceiro:** Os valores retroativos atinente ao reajuste do auxílio alimentação referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024 deverão ser apurados e quitados na recarga/pagamento referente a agosto de 2024, com vencimento **até o dia 20 (vinte) de agosto de 2024**.

**Parágrafo décimo quarto:** 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 OITAVA - VALE TRANSPORTE

Ficam as empresas obrigadas a fornecerem o vale transporte a todos os seus empregados nos moldes da lei nº 7.418/1985, Lei 7.619/1987.

**Parágrafo primeiro** – No ato da contratação, o empregador **DEVERÁ** disponibilizar ao empregado requerimento escrito para fins de adesão ao vale transporte, podendo cancelar e retomar o benefício de acordo com suas necessidades, sempre por escrito.

**Parágrafo segundo** – A empresa poderá substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro, EXCEPCIONALMENTE, no mês da admissão, nos casos de problemas no Sistema Público de Transporte ou em municípios que não tiverem sistema de “ticket” ou cartão de transporte.

**Parágrafo terceiro** – O fornecimento do vale transporte deverá ser através de cartão ou por meio de tickets, sempre de acordo com o sistema de transporte municipal necessário ao deslocamento do empregado.

**Parágrafo quarto** – O vale transporte será custeado pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu **salário base**, excluídos quaisquer adicionais ou outras vantagens. O desconto a título de vale transporte deverá estar descrito na folha de pagamento (holerite). Na hipótese de não necessitar os vales para o mês todo, o empregador somente poderá descontar o referente ao fornecido para o empregado.

**Parágrafo quinto** – Não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo sexto** – A empresa poderá descontar o vale transporte no mês subsequente, referente aos dias em que o empregado teve ausências injustificadas ou justificadas.

**Parágrafo sétimo** – A empresa fornecerá o vale transporte **sempre** no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado, de forma que no primeiro dia de trabalho do mês, deve estar disponível a **totalidade** dos vales transporte para uso no mês.

**Parágrafo oitavo** – É vedado o fornecimento de vales transporte de forma fracionada, devendo nos termos do parágrafo anterior estar disponível a totalidade dos vales transporte para o labor no mês, até o primeiro dia de trabalho do mês.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - AUXÍLIO FUNERAL

Nos termos do Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 e Convenções Coletivas de Trabalho 2022/2023 e 2023/2024, desde **01 de maio de 2023**, o Benefício assistencial funeral "Auxílio Funeral" passou a ser de responsabilidade dos **EMPREGADORES** e não mais da entidade sindical laboral, os quais **deverão** em caso de óbito do empregado com contrato de trabalho (CLT) ativo, pagar **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO, no valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** em favor dos sucessores/herdeiros legais do empregado falecido, por meio de recursos próprios, podendo ainda realizar a contratação de seguro de vida ou equivalente por meio de empresas de sua escolha, desde que garantido o pagamento da indenização correspondente, sem quaisquer restrições de cobertura por causa mortis.

**Parágrafo único:** Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar além da obrigação aqui pactuada multa convencional por descumprimento de CCT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 de CCT.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 salario praticado na empresa, o valor diário do Auxilio alimentação no importe de R\$ 23,47 (vinte e três reais e quarenta e sete centavos), 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.

**Parágrafo 13º:** 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 clausula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 676,53 (seiscentos e setenta e seis reais e cinquenta e tres centavos).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - JUSTA CAUSA**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 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\$ 704,00 (setecento e quatro reais) 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 - 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 OITAVA - 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 NONA - 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<br>(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 TRIGÉSIMA - 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, a ainda assim desde que não resulte direta ou

indiretamente em prejuízos para o mesmo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PPP**

É obrigatório o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário no ato da rescisão, preenchido na forma da lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - DESCONTOS DE DANOS OCASIONADOS 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 SEXTA - CARTÕES PONTO**

Os cartões ponto e outros controles deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada a 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ESTABILIDADE A TODOS OS TRABALHADORES**

A todos trabalhadores abrangidos pela presente fica assegurado a garantia de emprego por 30(trinta) dias, a partir da formalização da presente convenção, ressalvando-se a hipótese de justa causa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 2024** o auxílio creche será reajustado em **4% (quatro por cento)** passando **de**: R\$ 243,48 (duzentos e quarenta e três reais e quarenta e oito centavos), por mês, por filho, **para**: **R\$ 253,22 (duzentos e cinquenta e três reais e vinte e dois centavos)**, por mês, por filho.

**Parágrafo primeiro:** Para os empregadores que, em 30 de abril de 2024, efetuavam o pagamento do auxílio creche em valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2024** o reajuste de **4% (quatro por cento)**, sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2024 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

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

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

**Parágrafo sexto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste do auxílio creche deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a agosto de 2024 com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024**.

**Parágrafo sétimo:** Os valores retroativos atinentes ao reajuste do adicional de insalubridade referentes aos meses de maio, junho e julho de 2024 deverão ser apurados e quitados na folha de pagamento referente a agosto de 2024, com pagamento até o **5º dia útil do mês de setembro de 2024.**

**Parágrafo oitavo:** A não aplicação do reajuste do auxílio creche, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula e não pagamento no prazo estabelecido gera multa convencional.

#### **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](mailto: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 - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Os empregadores procederão regularmente as anotações dos seus empregados para anotação a função exercida, salário, aumentos e demais registros exigidos pela 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - DA AMAMENTAÇÃO E DO AFASTAMENTO DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES**

**(DA AMAMENTAÇÃO E DO AFASTAMENTO DA LACTANTE EM ATIVIDADES, OPERAÇÕES OU LOCAIS INSALUBRES)**

A fim de facilitar o convívio entre a mãe e a criança nessa importante fase da vida do bebê, conforme art. 396 da CLT, serão concedidos 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, às empregadas mães para amamentar o próprio filho até que complete 6 meses de idade.

**Parágrafo primeiro:** Os dois intervalos de trinta minutos podem ser substituídos por negociação individual entre empregada e empregador, pela redução de uma hora da jornada de trabalho pelo período de 6 meses. A Redução de jornada não implicará em redução do salário.

**Parágrafo segundo:** A empregada lactante **será afastada**, enquanto durar a lactação, **de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à lactante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo quarto:** Quando não for possível que a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo quinto:** Nos termos da SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 4.017 - SRRF04/DISIT, DE 3 DE MAIO DE 2021 da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil/Subsecretaria-Geral da Receita Federal do Brasil/Superintendência Regional da 4ª Região Fiscal/Divisão de Tributação e SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 287 - COSIT, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019 da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES**

**(GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AFASTAMENTO DA GESTANTE EM ATIVIDADES, OPERAÇÕES OU LOCAIS INSALUBRES)**

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

A empregada gestante **será afastada**, enquanto durar a gestação, de quaisquer **atividades, operações ou locais insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à gestante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo segundo:** Quando não for possível que a gestante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Nos termos da SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 4.017 - SRRF04/DISIT, DE 3 DE MAIO DE 2021 da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil/Subsecretaria-Geral da Receita Federal do Brasil/Superintendência Regional da 4ª Região Fiscal/Divisão de Tributação e SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 287 - COSIT, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019 da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

Em decorrência das peculiaridades das atividades que a categoria abrangida por esta CCT prática, e, tendo em vista os setores que atualmente fazem jornadas diárias de 6 (seis) horas, com um plantão de 12 (doze) nos finais de semana e de 12/36 (doze por trinta e seis) no noturno ou diurno, fica pactuada a adoção das seguintes jornadas diárias:

#### **Exclusiva para Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associados a FEHOSPAR:**

- 1) Jornada de trabalho de 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis horas de descanso), para o período noturno e diurno, exclusiva para associados da FEHOSPAR;

#### **Para os demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associadas ou não a FEHOSPAR:**

- 2) Jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, de 2ª a 6ª feira, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

- 3) Jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias para os setores que não funcionem ininterruptamente, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – É vedado o acordo individual para adoção das 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis horas de descanso), regime de compensação de horas/jornada, acordo de compensação de horas aos sábados e Banco de Horas. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a devida homologação do Sindicato Obreiro.

**Parágrafo Segundo** – As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis horas de descanso), terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 1.020,00 (mil e vinte reais) por empregado na jornada, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SEESSU (entidade sindical laboral) e 50% (cinquenta por cento) em favor da FEHOSPAR (entidade sindical patronal).

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

**Parágrafo Quarto** - Não se aplica o art. 60, parágrafo único, da CLT para empresas **NÃO ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL (FEHOSPAR)**, devendo submeter-se à **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** realizada pelo Sindicato Obreiro, que verificará a adequação das instalações em relação à exposição a agentes insalubres para prorrogação e compensação de jornada. O Custo da inspeção previa sindical será suportado pelos estabelecimentos inspecionados, nos termos da Tabela a ser definida pela entidade sindical laboral.

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

**Parágrafo Sexto** - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de quatro dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias, **os feriados não compensados deverão ser pagos**. 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 na presente CCT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 nesta CCT.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - BANCO DE HORAS**

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

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

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

**Parágrafo 3º** - As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao 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 (exceto nas escalas em que os feriados são compensados com acréscimo de dias nas férias). 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 3 (três) vias, Empresa/SEESSU/FEHOSPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, Declaração emitida pela FEHOSPAR (parágrafo 1º).

**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 na presente CCT, 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 da presente CCT para regulariza-los, sob pena de nulidade.

**Parágrafo 12º** - As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas”, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, **alem 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 da FEHOSPAR enquanto durar o descumprimento.**

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

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

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

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

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

**Parágrafo 5º:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 583,50 (quinhentos e oitenta e três reais e cinquenta centavos) por empregado abrangido.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

A gratificação de férias será nos termos do art. 7º da Constituição Federal. 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 nesta CCT.

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

**Parágrafo Quarto:** Somente poderão utilizar-se do artigo 134, §1º da CLT, as empresas associadas ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Quinto:** O previsto no artigo 139, 140 e 141, somente podem ser realizados por empresa associada ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral, e mediante comunicação ao SEESSU.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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;

**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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - LICENÇA GALA**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO**

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

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

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as **Empresas Associadas ao Sindicato Patronal**, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral- 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, estabilidades e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

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

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

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

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SEESSU), no prazo de **30 dias a contar da homologação da presente CCT**, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação (lista) dos

empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; e 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:** Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada **6 (seis) meses**.

**Parágrafo segundo:** A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: [seessu@seessu.com.br](mailto: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 terceiro:** 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 11 de junho de 2021, 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 identificada 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 na presente Convenção, 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 11 de junho de 2021, para que todos empregadores da categoria econômica compartilhem (fornecem) dados pessoais sensíveis através de "Lista de Empregados" prevista nos instrumentos coletivos de trabalhos (Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho) contendo nome completo; data de admissão/ demissão; função e salário base ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umarama 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 QUARTA - 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 atual entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito dos autos ARE 1018459, no sentido de acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, alterando a tese fixada no julgamento de mérito (tema 935 da repercussão geral) no seguinte sentido: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.*

*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 laboral do SEESSU** aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 21 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de junho de 2024, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umarama 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 Itaú, agência 2910, conta 99825-7, **PIX** Chave 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](mailto: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](mailto: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 21 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de junho de 2024, 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 Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 21 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de junho de 2024, 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

As partes que firmam à presente CONVENÇÃO comprometem-se a divulgar os termos da mesma 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 sindicatos, 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 e patronal.

**Parágrafo Primeiro:** É vedado o acordo individual para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** Nos acordos coletivos de trabalho, é vedada a repetição das mesmas condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, em especial para a escala 12x36 e o banco de horas.

**Parágrafo Terceiro:** O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação, documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CUSTAS E DESPESAS**

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - EFEITO RETROATIVO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, assinado o requerimento de registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho, produzirá efeitos retroativos a 1º de maio de 2024.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FORO

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

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - MULTA CONVENCIONAL

Fica estabelecida multa convencional pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da CCT, 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.

}

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

**DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO  
SECRETÁRIO GERAL  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO  
PARANA**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

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

