

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001472/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/06/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028593/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.008537/2019-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/06/2019

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). MARIA LUIZA DOSSO MARTINS;

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). RENATO MEROLLI;

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 2019 a 30 de abril de 2020 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 Piquiri/PR, Altônia/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro Do Oeste/PR, Douradina/PR, Francisco Alves/PR, Icaraima/PR, Iporã/PR, Maria Helena/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Olimpia/PR, Pérola/PR, São Jorge Do Patrocínio/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Tuneiras Do Oeste/PR, Umuarama/PR e Xambê/PR.**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro **01 de maio 2019**, ficam assim fixados:

<b>A</b>	Enfermeiros, Biólogos, Assistentes Sociais e Biomédicos, Gerente Administrativo, Gerente de Recursos Humanos, Faturista, e <b>Profissionais de Nível Superior.</b>	<b>R\$2.351,00;</b>
<b>B</b>	Técnico de Enfermagem, Técnico de Laboratório, Técnicos de análises patológicas, Técnico de cobalterapia, Técnico citotécnico, Técnico de higiene dental, Técnico de prótese, Técnico em Imobilizações Ortopédicas, Técnico de higiene/saúde bucal/dental, Técnico em métodos eletrográficos e encefalografia, Instrumentador Cirúrgico, Técnico de enfermagem socorrista, supervisor de telemarketing, <b>Profissionais de Nível Técnico (Tecnólogo).</b>	<b>R\$1.257,00;</b>
<b>C</b>	Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Serviço Médico, Auxiliar de Fisioterapia, Auxiliar de Cobalterapia, Auxiliar de Hemoterapia, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de prótese, Auxiliar de enfermagem, Auxiliar de enfermagem veterinária, Tosador de animais doméstico, Esteticista de animais domésticos, Auxiliar de Serviços Sociais, Auxiliar de Creche, Almoxarife, Carderxista, Socorrista, Telefonista, Parteira prática de enfermagem, auxiliar de manutenção, auxiliar de hemoterapia, escriturário, Auxiliar de Enfermagem socorrista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras,	<b>R\$1.177,00;</b>

	Cozinheira, Lavadeira, Servente, Costureira, Maqueiro, Auxiliar Operacional de Serviços Diversos (AOSD), Auxiliar de Faturamento.	
<b>D</b>	Atendente Enfermagem, Atendente de Laboratório, banhista de animais domésticos, Cuidador de Idoso; Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Lavanderia, Auxiliar de Costura e Auxiliar de Serviços, Secretária de Consultório Médico e Odontológico, Recepcionista, Secretária de Enfermagem, Copeira, Zeladora, lactarista, operador de telemarketing;	<b>R\$1.152,00;</b>
<b>E</b>	Contínuo, guarda, vigia, porteiro, mensageiro.	<b>R\$1.138,00;</b>
<b>F</b>	Aprendiz (inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5598/2005);	<b>R\$1.125,00;</b>

**Paragrafo único:** O Reajuste será aplicado nos salários referente a maio de 2019, devendo ser pago de forma retroativa na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A não aplicação do piso da categoria gera multa convencional.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE - CORREÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:** 01/05/2019 a 30/04/2020

Os salários superiores aos pisos salariais estabelecidos na presente CCT **deverão** ser reajustados em **5,07% (cinco virgula zero sete por cento) a partir de 1º de maio de 2019**, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2018/2019, devendo ser respeitado o mínimo estabelecido no piso da categoria.

**Paragrafo único:** O Reajuste será aplicado nos salários referente a maio de 2019, devendo ser pago de forma retroativa na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente CCT. A não aplicação gera multa convencional.

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as reposições salariais espontâneas ou compulsórias concedidos após 01/05/2018.

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas decorrentes da rescisão contratual deverá ser realizadas dentro dos prazos estabelecidos no art. 477 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Não comparendo o empregado, a empresa dará do fato conhecido ao Sindicato Obreiro, mediante comprovação do envio ao empregado, com antecedência mínima de 3 (três) dias de carta, telegrama ou prova de ciência ao mesmo da data do pagamento das verbas rescisórias, que desobrigará da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Comparendo o empregador, mas não o empregado para a homologação, o Sindicato Obreiro dará comprovação da presença da empresa nesse ato.

**Parágrafo Terceiro:** No ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, além dos documentos legais, deverá o empregador apresentar comprovante de pagamento da CONTRIBUIÇÃO Patronal e do Empregado, ou ainda, comprovação de filiação para gozar das isenções patronais.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE

O empregador que deixar de efetuar o pagamento em moeda corrente, pagando via Cheque, deverá 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 78ª da presente CCT.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - TRIÊNIO**

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

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO PIS**

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

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14. A partir de **01/05/2019** o adicional de insalubridade será calculado sobre o valor convencionado de **R\$ 1.051,35 (mil e cinquenta e um reais e trinta e cinco centavos)**, equivalente a:

**40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo.....R\$ 420,54 (quatrocentos e vinte reais e cinquenta e quatro centavos);**

**20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio.....R\$ 210,27 (duzentos e dez reais e vinte e sete centavos);**

**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 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.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas deverão conceder a todos os seus empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais), num total de R\$ 6.120,00 (seis mil cento e vinte reais) ao ano por empregado.** Tal benefício receberá a denominação de Auxílio Alimentação e deverá ser concedido por meio de vales, tickets, cartão vale-alimentação, ou em espécie (pagamento em dinheiro ou depósito bancário). Tal auxílio deverá ser pago até o dia **20 (vinte) de cada mês, e não poderá haver nenhum desconto ao trabalhador.**

**Parágrafo Primeiro:** O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário *in natura* e não integrará salário em hipótese alguma, não incidindo sobre qualquer encargo social e trabalhista.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que não optarem pelo pagamento em espécie (pagamento em dinheiro ou depósito bancário), terão o prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente CCT, para a adequação e contratação de empresas de convênios/vales/ tickets/cartão vale-alimentação. Durante tal prazo a empresa deverá fornecer o Auxílio Alimentação nos termos em que já fornecia, não eximindo o pagamento neste período.

**Parágrafo Terceiro:** No caso de rescisão de contrato de trabalho, a importância do auxílio alimentação será devida ao empregado. Este auxílio será pago no momento da homologação da rescisão, tanto no aviso prévio cumprido quanto no indenizado.

**Parágrafo Quinto:** O empregador efetuará o pagamento do auxílio alimentação em todo o período do contrato de trabalho, inclusive nas férias, com exceção do período em que o empregado perceber benefício previdenciário, independentemente do tipo de licença.

**Parágrafo Sexto:** Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT que procedam imediatamente o seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

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

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2015, o o **BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL** é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral (SEESSU), destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela

arrecadação e ou gestão de tal benefício. **Pela natureza assistencial este benefício não se confunde com seguro de vida e auxílio funeral contratado via seguradoras/corretoras sendo um benefício derivado de Convenção Coletiva de Trabalho.**

**Parágrafo 1º:** Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do **“BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”**, no valor de **R\$ 21,00 (vinte e um reais) por empregado(a)**, independente da modalidade de contratação, em favor da Empresa **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ nº 18.110.099/0001-40**, empresa responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, impreterivelmente até o dia **“10” (dez) de cada mês**, da seguinte forma:

1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site do SEESSU: [www.seessu.com.br](http://www.seessu.com.br) / Menu/ Boleto Auxilio Funeral ou ainda diretamente no site da Optimus Assessoria: [www.optimusbeneficios.com](http://www.optimusbeneficios.com) / Emitir Boletos, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,

2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta da **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ nº 18.110.099/0001-40, Banco Itaú, Agência nº 3891, Conta Corrente nº 99535-3**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [seessu@optimusbeneficios.com](mailto:seessu@optimusbeneficios.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxilio Funeral”.

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

**Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO:** A indenização em caso de óbito será paga pela Entidade Sindical Laboral e corresponderá a **R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e **R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. **Aos empregados falecidos associados**, será garantido ao beneficiário além do benefício em espécie no caso de evento previsto predefinido na presente cláusula, o fornecimento, de 2 (duas) cestas básicas, sendo 1 (uma) no ato do pagamento do Benefício pecuniário, e outra no mês subsequente, entregue no local e dia acordados entre as partes. A cesta básica será composta por 6 itens mínimos obrigatórios (arroz, feijão, café, açúcar, sal e óleo) e por outros itens complementares que dependerão da oferta de preço e mercado da época. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação de todos os requisitos da presente cláusula.

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

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

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

**Parágrafo 7º:** A cobertura do Benefício Assistencial Funeral “Auxílio Funeral”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo 8º:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** prevista no parágrafo 3º desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto a **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA** podendo a mesma ou o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo 9º:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula (R\$ 21,00 por empregado(a), por mês) até o dia “10” (dez) de cada mês, ensejará, além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor da **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA**.

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

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial funeral “AUXÍLIO FUNERAL”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Avenida Paraná, 3525, Fundos, Zona I, Umuarama, Paraná - CEP 87.501-030 e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e apresentar os seguintes documentos: **DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A):** Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; **DO REQUERENTE:** Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

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

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

**Parágrafo 14º:** O benefício não será devido em caso de catástrofes naturais, epidemias ou outras causas anormais que afetem a segurança geral da população ou dos trabalhadores da categoria.

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

**Parágrafo 16º:** O superávit anualmente apurado será destinado à constituição de reserva de pelo menos 5 (cinco) indenizações prevista no § 3º desta Cláusula, no importe de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), sendo o restante destinado em favor da Entidade Sindical Laboral (SEESSU) para aplicação em infraestrutura, despesas, benefícios em prol da categoria, e demais atividades inerente a atividade sindical, sendo tais valores objeto de prestação de conta da entidade sindical nos termos do Estatuto Social.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - JUSTA CAUSA**

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Auxílio alimentação no importe de R\$ 17,00 (dezesete reais) e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

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

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

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

Na hipótese de contratação superior a 1/3 (um terço) do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do Sindicato Laboral de: 1(um) piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente. O não fornecimento dos relatório disposto no parágrafo 11º, desta clausula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 e da Convenção Coletiva 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.

**Parágrafo terceiro:** O descumprimento das obrigações citadas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) em favor do empregado afetado.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	DIAS DE AVISO
0	30
1	33
2	36

3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - PPP**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, ressaltando-se as hipóteses e evidências de dolo e culpa (imprudência, negligência imperícia).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTÕES PONTO

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, ressaltando-se a hipótese de justa causa.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CRECHE

O estabelecimento que em seu quadro tenha 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, instalará local apropriado ou manterá convênio com creche, permitindo à empregada guarda sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação, de recém-nascido até aos 5 (cinco) anos de idade.

As empresas que não disponham de creche própria ou convênios com creches autorizadas reembolsarão suas empregadas que trabalhem na base territorial do SEESSU, o valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho**, a título de auxílio creche. Para fazer jus a tal auxílio a empregada devera protocolizar a certidão de nascimento da criança junto ao empregador. Em razão de sua natureza social, o referido auxílio não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

**Parágrafo Único:** Em caso de recusa da mulher em aceitar a creche colocada à disposição pela entidade empregadora, assinará termo específico de declaração de vontade, na qual isentará o empregador do pagamento correspondente, ficando ressalvado à mulher o direito à **CRECHE** a qualquer tempo.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas encaminharão o CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), a todos os órgãos determinados em lei.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - AMAMENTAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 Associados 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 prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12X36 (doze horas de trabalho por 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**.

**Parágrafo Sétimo** - Os empregados que forem investidos nos cargos de Enfermeiros 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.**

**Paragrafo primeiro:**

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

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

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

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

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

**Parágrafo 5º:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa de 1 (um) Auxílio Alimentação no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) por empregado abrangido.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Terão validade os atestados fornecidos por médicos e odontólogos, 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 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 cláusula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: [sindicatodasaudeumarama@hotmail.com](mailto:sindicatodasaudeumarama@hotmail.com); via carta registrada para o Endereço: Avenida Paraná, 3525, Fundos, Zona I, Umuarama, Paraná - CEP 87.501-030; ou ainda, mediante protocolo na sede do SEESSU.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **2% (dois por cento)** 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 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.

##### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL DE CUSTEIO SINDICAL

*Considerando a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical;*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**OS EMPREGADOS integrantes da categoria aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 07 de março de 2019, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL em favor do SEESSU, 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, pelos empregadores.**

**Parágrafo primeiro:** Cumprido o estabelecido pela Assembleia, o recolhimento à entidade sindical do importe descontado a título de contribuição assistencial deverá ser realizado até o dia **10 (dez) de cada mês**, na sede do Sindicato mediante a emissão de recibo, ou por meio de depósito na conta do SEESSU - Banco Caixa Econômica Federal, agência 0570, conta 003000651-8, OP 003, CNPJ 79.868.048/0001-76, 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: [sindicatodasaudeumarama@hotmail.com](mailto:sindicatodasaudeumarama@hotmail.com).

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

**Parágrafo quarto:** Os empregadores ficam obrigados a descontar a presente contribuição na folha de pagamento dos seus empregados integrantes da categoria profissional que não se opuserem à referida contribuição, nos termos do parágrafo quinto. **Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente cláusula, arcarão com o pagamento integral deste valor, com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.**

**Parágrafo quinto:** É garantido o direito de oposição à referida contribuição, pelos empregados não associados, 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 Paraná, 3525, Fundos, Zona I, Umuarama, Paraná.

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

**Parágrafo nono:** Ressalta-se que a “autorização prévia e expressa” da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada em 07 de março de 2019, nos termos do enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA).

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

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FORO**

Fica eleito o foro da sede dos sindicatos patronal e obreiro, ou seja, Justiça do Trabalho de Umuarama, Estado do Paraná, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**MARIA LUIZA DOSSO MARTINS  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA**

**RENATO MEROLLI  
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**

Ao

**Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umuarama e Região -SEESSU**

Assunto: OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL - CLAUSULA 71ª CCT

Eu \_\_\_\_\_, portador do CPF nº \_\_\_\_\_, regularmente registrado na empresa \_\_\_\_\_, CNPJ nº \_\_\_\_\_, não sindicalizado, manifesto oposição ao desconto em folha de pagamento a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor dessa entidade sindical.

Me opondo a tal contribuição **ESTOU CIENTE** que:

- Não terei direito aos serviços assistenciais prestados pelo SEESSU;
- Não serei representado pela entidade sindical, inclusive em Ações Coletivas;

*Atenciosamente,*

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
*Assinatura do trabalhador*

**ANEXAR COPIA DE DOCUMENTO COM FOTO**

[Anexo em \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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