

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045083/2024  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 19/09/2024 ÀS 13:05

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 Vice-Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA E REGIAO STESSMAR, CNPJ n. 77.267.656/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDINA FERNANDES LIMA FERREIRA;

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) **Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde (Inclusive os de entidades mantidas pelo poder Público)**, abrangendo os **Profissionais de Enfermagem em Geral, vinculados por contrato de Trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam "Enfermeiro")**, **Sanatórios, Casas de Repouso, de Saúde, Maternidades, Clínicas, Policlínicas, Ambulatórios, Laboratórios de Análises Clínicas, Serviços de Radiologia, Serviços de Fisioterapia e Reabilitação, Clínicas e Consultórios Dentários, Clínicas de Prótese, Hospitais e Clínicas para Animais, Serviços de Imunização e Vacinação e de Tratamento de Pele, de Unhas, Serviços de Alojamentos e Alimentação para Animais Domésticos, Serviços de Promoção de Planos de Assistências Médica e Odontológica, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos e para Farmácias, de Radiologia, de Cobaltoterapia, de Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, de Hemoterapia, Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas, Pedicuros e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, Empresas de Medicina de Grupos, Cooperativas de Serviços Médicos, Associações de Saúde Privadas e os demais Profissionais vinculados por contrato de Trabalho, bem como os Trabalhadores que são contratados por interposta pessoa e prestam serviços nas empresas da categoria preponderante administradas pelo poder público, e de instituições e/ou entidades de saúde Benéficas, Filantrópicas, Religiosas e Iniciativa Privada, EXCETO a categoria dos trabalhadores em cooperativas na área de saúde, com abrangência territorial em Cianorte/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Rondon/PR, São Manoel do Paraná/PR e São Tomé/PR.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais da categoria a partir de 01/05/2024 ficam assim definidos:

- a) - Contínuos, guardas, vigias, porteiros, serventes, auxiliares de costura, auxiliares de cozinha e auxiliares de lavanderia - R\$:1.505,00
- b) - Copeiras, cozinheiras, costureiras, lactaristas e camareiras, aprendiz- R\$:1.505,00
- c) - Auxiliares de farmácia, ascensoristas, auxiliares de compras, auxiliares estoquistas almoxarife, cardexista, auxiliares de serviços sociais, auxiliares de arquivo, auxiliares de manutenção, auxiliares odontológicos, telefonistas, motoristas, auxiliares de escritório, auxiliares de massagistas, atendentes de laboratórios, atendentes de ambulatórios-R\$: 1.505,00
- d) - Auxiliares administrativos, faturistas, departamento pessoal, auxiliares de contabilidade, auxiliares de cobaltoterapia, auxiliares de hemoterapia, auxiliar de laboratório, escriturários, recepcionista - R\$:1.543,05
- e) - Técnicos de higiene bucal, Técnicos de Prótese Dentaria - R\$: 1.716,62
- f) - Técnicos de Laboratório, Técnicos de Manutenção - R\$:2.071,76
- g) - Assistentes sociais (jornada diária de 6 h/dia e 30 horas semanais) nutricionista (jornada de 8 h/dia e 44 h semanal -R\$:2.902,88
- h) Biomédico - R\$:3.506,97
- i) Psicólogo (jornada diária de 6 horas (180 horas mensais) R\$: 1.989,94  
Psicólogo (jornada diária de 8 horas (220 horas mensais) R\$: 2.430,74

**Parágrafo Único:** As partes convencionam que no presente Instrumento Coletivo de Trabalho não foi estabelecido Piso Salarial para os profissionais de Enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem), pois os mesmos tem **CONVENÇÃO COLETIVA PRÓPRIA**.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários superiores aos pisos estabelecidos na clausula 3º da presente CCT, serão reajustados a partir de 01 de maio de 2024 sobre os salários praticados em abril de 2024, da seguinte forma:

- a) Reajuste de 4% (quatro por cento) para salários até R\$10.000,00.
- b) Reajuste de 3% (três por cento) para salários entre R\$10.000,01 a R\$15.999,99.
- c) Livre negociação entre empregado e empregador para salários a partir de R\$16.000,00.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2024, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta cláusula, desde o mês da admissão até 30/04/2025, respeitando-se o piso salarial da função.

**Parágrafo Segundo:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2024.

**Parágrafo Terceiro:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

**Parágrafo Quarto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), os valores retroativos referente ao reajuste salarial e seus reflexos, competências: MAIO/2024, JUNHO/2024, JULHO/2024, AGOSTO/2024, deverão ser apurados e PODERÃO ser quitados, em 4 parcelas (folha de pagamentos referente a setembro de 2024, outubro de 2024, novembro de 2024 e dezembro de 2024) com pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Ficam obrigados os empregadores a fornecerem envelopes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** A obrigação do *caput* pode ser suprida por meio eletrônico, através de e-mail, sistemas ou outra forma de acesso via internet disponibilizada ao trabalhador de forma individual. Caso haja solicitação fundamentada do trabalhador com prazo mínimo de 48 horas, o documento deve ser disponibilizado em formato físico, excepcionalmente no mês do pedido.

**Parágrafo Segundo** - As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DOS SALARIOS – FORMAS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração do trabalhador em espécie ou depósito bancário em conta salário, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

**Parágrafo Único:** Os pagamentos efetuados através de cheques terão que ser até às 13h30min do 5º (quinto) dia útil de cada mês.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALARIOS – PRAZO**

As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

#### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO**

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) no total da remuneração mensal em favor do empregado por dia de atraso, além de correção monetária aplicável no período.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIO – PRAZO**

As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALARIO – FORMAS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração do trabalhador em espécie ou depósito bancário em conta salário, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

**Parágrafo Único:** Os pagamentos efetuados através de cheques terão que ser até às 13h30min do 5º (quinto) dia útil de cada mês.

## **CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO**

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) no total da remuneração mensal em favor do empregado por dia de atraso, além de correção monetária aplicável no período.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o 13º salário para os empregados que solicitarem, por escrito e assinado, nos termos da lei.

## Outras Gratificações

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO DE TEMPO DE SERVIÇO

Fixa-se o abono por tempo de serviço correspondente 2% (dois por cento) por biênio trabalhado na mesma empresa sobre o salário base do empregado, contados desde 01.05.1982, a ser pago destacadamente. Ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS, com duração acima de trinta dias.

**Parágrafo Único:** O presente benefício não possui natureza salarial, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

A remuneração das horas suplementares, considerada estas nos termos da lei, sofrerá em acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 20 (vinte) horas mensais e, 80% (oitenta por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor da hora normal, ressalvada a existência de acordo válido de compensação.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno é de 38% (trinta e oito por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 08 (oito) horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 37, desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno será pago integral no mês em que o empregado gozar a licença prêmio, licenças gala ou luto, na concessão de compensação por banco de hora.

**Parágrafo Segundo:** A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, § 1º da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** A hora noturna desde que laborada em regime extraordinário à jornada do empregado deverá ser incluída no Banco de Horas na razão de 1(uma) hora e 27 (vinte e sete) minutos.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos, tendo como base os graus de exposição definidos nos laudos técnicos de cada instituição, e calculados na forma da lei em percentual incidente sobre o valor base de R\$1.412,00 (Hum mil, quatrocentos e doze reais)

**Parágrafo Único:** Em caso de reajuste do salário-mínimo em patamar superior, tal valor passa a se constituir como base de cálculo deste adicional até a superveniência de nova negociação coletiva.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração do empregado, por ausência de natureza salarial. As empresas, sempre que possível, deverão dar prioridade às refeições.

**Parágrafo Único:** Nas demais jornadas fornecerão lanche que deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-TRANSPORTE**

Nos termos da Lei nº. 7.619/87, e do Decreto nº. 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) de seu salário base 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 da legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se ao empregador o controle junto a empresa de transporte coletivo e, caso apresente saldo de vale-transporte, por não utilização pelo trabalhador, pode o empregador realizar o pagamento apenas dos vales necessários para complemento mensal. Caso o valor da carga seja inferior ao desconto de 6%, desconta-se apenas o valor da carga.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FUNDO FUNERAL**

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho, o FUNDO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato Patronal (SHESSMAR), 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 dos eventos objeto de cobertura será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento próprio anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário **identificado** no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) **solicitado** diretamente no e-mail [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br).

**Parágrafo Segundo:** O custeio do Benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores dos benefícios do Fundo Funeral são:

I – R\$6.000,00 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar,

II – R\$3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar



III – Valor limite de até R\$3.000,00 (três mil reais) de reembolso de despesas funerárias por morte de funcionário, seu cônjuge e filhos menores de 21 anos, devidamente comprovados por meio de notas fiscais.

**Parágrafo Quarto:** 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 “FUNDO FUNERAL” uma vez que tal benefício é compulsório.

**Parágrafo Quinto:** O Benefício assistencial “FUNDO 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.

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

**Parágrafo Sétimo:** A cobertura do benefício assistencial “FUNDO 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 Oitavo:** 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. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao SHESSMAR, podendo o Sindicato patronal inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo Nono:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do SHESSMAR.

**Parágrafo Décimo:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou beneficiários, deverão comunicar formalmente o Sindicato Patronal, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos beneficiários descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, os beneficiários deverão 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 Décimo Segundo:** O benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, **tendo caráter compulsório** e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Décimo Terceiro :** Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com as seguintes tabelas:

<b>Tabela para Associados ao SHESSMAR</b>	
Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$32,00
02-05	R\$19,00
06-10	R\$16,00
11-19	R\$ 9,50
20 em diante	R\$ 3,50

<b>Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR</b>	
Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$40,00
02-05	R\$25,00
06-10	R\$20,00
11-19	R\$15,00
20 em diante	R\$ 10,00

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tiverem em seu quadro 15 (quinze) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos, propiciarão local ou manterão convênios com creche para guarda e assistência dos filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA NATALINA

As empresas fornecerão cesta de natal a todos os seus trabalhadores.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO SINDICAL

O sindicato dos trabalhadores manterá atendimento odontológico gratuito para os trabalhadores da categoria profissional que contarem na data do atendimento com mais de 90 dias de contrato de trabalho para empresa abrangida pelo sindicato da categoria econômica, com cobertura mínima garantida de procedimentos de avaliação odontológica, restauração, limpeza e remoção de tártaro, com atendimento por profissionais devidamente credenciados pelo CRO e mantendo estrutura de acordo com as normas técnicas de vigência sobre o assunto.

**Parágrafo Primeiro:** O atendimento aos trabalhadores da saúde se dará mediante agendamento e ocorrerá de acordo com a agenda dos profissionais do consultório, de segundas às sextas-feiras, das 08h00 às 18h00, EXCETUANDO os feriados.

**Parágrafo Segundo:** Sem prejuízo do atendimento odontológico gratuito garantido pelo sindicato dos trabalhadores, eventuais procedimentos não previstos poderão ser contratados diretamente com o sindicato, cujo valor excedente poderá ser objeto de desconto em folha de pagamento mediante consulta prévia ao empregador para garantia de limite de disponibilidade de desconto em folha, caso em que, não havendo disponibilidade por uso do limite de desconto mensal, não serão atendidos tais tratamentos.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores se obrigam em pagar ao sindicato dos trabalhadores a importância de: R\$15,00 (quinze reais) mensais por trabalhador, cujo repasse ocorrerá mediante boleto disponibilizado pelo mesmo para a referida finalidade.

**Parágrafo Quarto:** As empresas se obrigam a fornecer mensalmente ao sindicato lista atualizada com o número de empregados ativos, sem a necessidade de constarem dados pessoais, ou, com o nome e dados pessoais anonimizados, em cumprimento ao que disposto na "LGPD", para controle dos valores repassados e disponibilização do atendimento odontológico propriamente dito.

**Parágrafo Quinto:** O valor devido pela empresa deverá ser recolhido ao sindicato até o dia 05 de cada mês, sob pena de incidirem multa de 2% e juros de 0,33% por dia de atraso, sujeitando-se à cobrança judicial, acrescida das despesas processuais, como custas e honorários advocatícios de sucumbência.

**Parágrafo Sexto:** A ausência de pagamento pela empresa do valor devido por empregado desobriga a entidade sindical do atendimento odontológico gratuito, o qual será restabelecido apenas quando da quitação integral dos valores inadimplidos.

**Parágrafo Sétimo:** O atendimento odontológico ocorrerá mediante comprovação pelo trabalhador de estar contratado por empresa abrangida por representatividade do sindicato, como também de que cumpriu o período de carência de 90 dias estabelecido no caput e, inclusive, é condição para atendimento que a empresa não esteja inadimplente com as parcelas mensais devidas ao sindicato, sem o que não ocorrerá atendimento.

**Parágrafo Oitavo:** No caso de tratamento continuado, o sindicato não se obriga ao atendimento nos casos em que o trabalhador deixe de integrar a categoria profissional, independente da modalidade da ruptura contratual, ocasião em que deverá o trabalhador, caso queira manter o atendimento e dar continuidade ao tratamento com o sindicato profissional, contratar diretamente a continuidade de seu tratamento sob as condições estipuladas pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Nono.** O sindicato patronal (Shessmar) ou seus representados empregadores, pagando os valores aqui pactuados, NÃO serão responsáveis subsidiários ou solidários por qualquer dano ou omissão do Sindicato dos Trabalhadores, tal como danos materiais ou morais decorrentes dos serviços executados ou postos à disposição dos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo.** Estão desobrigados do pagamento estabelecido no Parágrafo Terceiro, trabalhadores que estejam afastados pelo INSS, retornando o seu pagamento a partir de seu retorno.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

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

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período de 1 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 90 (noventa) dias.

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o **(10) décimo** dia legal, sendo que se o mesmo recair no sábado, domingo ou feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

As partes em cumprimento à lei 7.238, de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que: a) o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais; b) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida a indenização adicional quando a projeção ocorrer no período de 1/4/ a 30/4 de cada ano; c) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4/ ou anterior a 31/3 de cada ano.

**Parágrafo Único:** Ressalva-se que os dias de aviso prévio acrescentado pela lei 12.506/2011, serão computados para cálculo do tempo de serviço e conseqüente enquadramento para cálculo da indenização adicional.

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, 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:** Aplica-se a lei do Aviso prévio (LEI 12.506/2011), que tem a seguinte redação:

**Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Único:** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme e de forma unificada acordão o seguinte:

a) A modalidade de aviso Prévio estabelecido pela lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do aviso prévio pelo empregador. Ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o aviso prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Do contrário, o empregado quando tiver obrigação de trabalhar o período do aviso prévio, deverá fazê-lo na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho sem esta alteração. Para deixar claro, o empregado somente está obrigado a cumprir ou indenizar 30 dias de aviso prévio.

b) Quando a demissão for por iniciativa do Empregado (trabalhador), independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente se o aviso prévio for cumprido ou pago pelo empregado, o aviso prévio será de 30 dias.

c) Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão), com aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido aviso será de 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE, da quantidade de anos de trabalho na empresa, sendo que a partir do segundo ano de trabalho na empresa o empregador indenizará os 03 (três) dias subseqüentes a cada ano trabalhado, na rescisão contratual.

d) Fica acordado que o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isto aplica-se a projeção do aviso prévio para a contagem do tempo integral do aviso.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local 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, ressalvados os casos de dispensa por justa causa.

## **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, em respeito à Lei, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

### **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único** – Considera-se alteração ilícita do contrato de trabalho a transferência de local, setor e horário de labor, sem concordância do empregado.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

Fica garantido na contratação o exercício da respectiva função, bem como da remuneração a ela atribuída, inclusive aos detentores da denominação legal de: Auxiliar de Enfermagem e Técnico de Enfermagem, no emprego atual ou em emprego anterior.

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS**

Fica proibido portar e usar aparelho celular, tablet, notebook, máquina fotográfica e assemelhados particulares no ambiente de trabalho.

## **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTOMAÇÃO**

Aos empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas nos meios ou processos de produção e, dentro das possibilidades da empresa, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem e possível readaptação às novas funções.

## **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento, por danificações de equipamentos de trabalho, usados no exercício das funções, exceto nos casos de imperícia, imprudência, negligência ou dolo, devidamente apurado, mediante manifestação do empregado.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É garantida a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, devendo a mesma apresentar ao empregador, mediante protocolo, atestado médico oficial comprobatório do estado gravídico.

**Parágrafo Primeiro:** Caso não apresente a empregada a comprovação de seu estado gravídico, relativamente ao contrato de trabalho extinto, no prazo de 60 (sessenta) dias da rescisão contratual, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

**Parágrafo Segundo:** A licença maternidade será de 120 (cento e vinte), dias, na forma da legislação previdenciária.

**Parágrafo Terceiro:** As condições gerais desta cláusula se aplicam também para fins de adoção.



**Parágrafo Quarto:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa, e deduzidos do recolhimento previdenciário. Para as demais, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Ao empregado que sofreu acidente de trabalho, mediante comunicação da CAT, fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses no emprego, na forma do art. 118, da Lei nº. 8213/91 e sua alteração.

**Parágrafo Único:** Os acidentes de trajeto devem ser comprovados mediante boletim de ocorrência, prontuários de atendimento médico hospitalar ou outro documento hábil a tal mister.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

Os empregados que comprovarem até a data do desligamento estar a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade e desde que o seu contrato de trabalho na mesma empresa tenha pelo menos 05 (cinco) anos de duração, adquirirão estabilidade no emprego, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a apresentação do CNIS (Cadastro Nacional Informações Sociais – Extrato Previdenciário) que comprova o tempo de contribuição. Deve ainda ser observada a idade mínima vigente no momento do requerimento. Caso não se verifique a observância concomitante de todos os requisitos no prazo estabelecido no caput, o empregador se desobriga do ônus da concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Aposentado o empregado, qualquer que seja a espécie (especial, proporcional, tempo de serviço, idade), caso seja despedido pela empresa, esta deverá pagar a multa do FGTS relativamente a todo tempo de serviço prestado ao empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Caso haja alteração legislativa superveniente durante a vigência da presente norma coletiva, a lei terá prevalência em relação ao negociado nesta matéria.

**Parágrafo Quarto:** Uma vez atingidos os requisitos legais para obtenção da aposentadoria nos termos do *caput*, cessam os efeitos desta cláusula no contrato de trabalho, mesmo que haja inércia do trabalhador em requerer seu benefício.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela categoria abrangida por esta CCT, e, tendo em vista os setores que atualmente fazem turnos contínuos, fica pactuado para todas as empresas, sem a necessidade de acordo individual de compensação, e desde que respeitado o limite de 220 horas mensais, a adoção das seguintes jornadas:

- a)** - Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas de trabalho com folga nas trinta e seis horas seguintes), para o período noturno ou diurno;
- b)** - Jornada de trabalho de 6x12 horas, isto é, de 6 (seis) horas diárias, com um plantão de 12 (doze) horas na semana, em qualquer dia;
- c)** - Jornada de trabalho de 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contratados para jornada de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Primeiro:** Nas jornadas acima, decorrentes das peculiaridades do setor de saúde, encontram-se implícita a compensação de horário, não se cogitando a incidência de horas extras.

**Parágrafo Segundo:** No sistema de 12x36 horas, já se encontram concedidos os repousos semanais remunerados.

**Parágrafo Terceiro:** Fica convencionado que as empresas não remunerarão as horas trabalhadas em feriados nacionais, estaduais e municipais, inclusive daqueles feriados que coincidirem com o repouso, nas jornadas 12X36. Nos outros sistemas de compensação de jornada, quando concedido o repouso correspondente em até 30 dias corridos, igualmente não será devido o pagamento pelo labor em tais dias.

**Parágrafo Quarto** - Fica também, assegurado que o trabalho nos feriados é de comparecimento obrigatório pelos membros da categoria que estiverem na escala de trabalho prevista e divulgada mensalmente pelas unidades.

**Parágrafo Quinto:** Considerando que no trabalho noturno o empregado fica impossibilitado de sair do local de trabalho em face da ausência de transporte coletivo público, fica pactuado que as empresas permitirão que os empregados permaneçam durante o intervalo de uma hora de descanso, sem acréscimo na sua jornada de trabalho, para o turno de 12x36<sub>2</sub>, no refeitório ou local destinado para descanso, sem que esta permanência caracterize horas extras, salvo se existente trabalho durante este intervalo.

**Parágrafo Sexto:** Para as jornadas de seis horas terão os empregados um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquelas jornadas superiores a 06 (seis) horas, fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados nos cartões-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de 01 (uma) hora, deverá comunicar por escrito o Departamento Pessoal da Empresa sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto, o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que este foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto após o encerramento deste.

**Parágrafo Sétimo-** A pausa de 15 minutos exigida para as jornadas de até 06 horas diárias será computado dentro da jornada de trabalho, não se exigindo anotação no controle de jornada adotado pela empresa, conforme regra do parágrafo quinto deste artigo.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo necessidade imperiosa ou para conclusão inadiável da atividade hospitalar, inclusive a resultante da ausência do profissional para dar continuidade ao serviço inadiável e, também, em casos de urgência/emergência na passagem de plantão e educação continuada, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite convencionado, nos termos do artigo 61, da CLT, com a redação da Lei 13467/2017. Os excessos, podem ser exigidos independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a compensação das horas excedentes. A compensação não implica em nulidade de banco de horas ou outro acordo de compensação, nos termos do artigo 611 "a" inciso I e II da CLT. Tal cláusula, também é aplicável a jornada 12/36.

**Parágrafo Nono:** Nos termos da Portaria MTE 373/2011, é facultado ao empregador a adoção de sistemas digitais de registro e controle de jornada, sendo os meios de autenticação disponíveis nestes ambientes virtuais suficientes a substituir a assinatura física do trabalhador nos cartões ponto.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas em dia com as obrigações junto ao STESSMAR, 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 Primeiro:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

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

**Parágrafo Terceiro:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), ou que o fez sem a observância das formalidades previstas nesta cláusula, 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\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCALA EM 12X36**

A realização de horas extras na presente jornada é admitida em relação aos intervalos, no caso fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão. A redução da hora noturna se encontra automaticamente compensada na escala, bem como, que as excedentes sejam creditadas no banco de horas, pois atende interesse direto da categoria profissional e não implica em nulidade do regime.

**Parágrafo Único:** Nos termos do artigo 59-A da CLT, a fruição parcial do intervalo intrajornada é passível de indenização, sem que tal conduta se caracterize em infração para fins da fiscalização do trabalho. AS empresas associadas ao sindicato patronal (SHESSMAR) e em dia com as obrigações junto ao sindicato Laboral (STESSMAR) poderão utilizar-se dessa prerrogativa, enviando ao fechamento da folha e apuração dessas horas, relatório ao STESSMAR.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2025 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59, da CLT, com a redação dada pelo artigo 6º, da Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998, Dec. n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998 e, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

**Parágrafo Primeiro:** Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 10 (dez) horas ou 12 (doze) horas para aqueles de escalas 12 x 36 ou 6 x 12, mediante a compensação em outros dias, afastado o respeito ao intervalo do artigo 66, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extraordinárias e, sobre elas não incidirão qualquer adicional, salvo nas hipóteses disciplinadas adiante:

**Parágrafo Terceiro:** O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado da seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias, folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão. Ainda, a critério da empresa, o empregado mesmo que não tenha saldo credor de horas, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

**Parágrafo Quarto:** Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que:

- a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;
- b) a compensação ocorrerá até a data do encerramento desse banco de horas (30/04/2025);
- c) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula de horas extras e seus adicionais que consta nesta CCT;
- d) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, iniciando em 01/05/2024 e encerrando em 30/04/2025.

**Parágrafo Quinto:** Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento do Banco de Horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT aplicável às categorias aqui envolvidas, ao preço vigente por ocasião da rescisão contratual.; b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Sétimo -** Os colaboradores que prestam serviços nas jornadas de 6 x 12 ou 12 x 36, poderão antecipar ou postergar o trabalho nos feriados de Natal e Ano Novo, de forma que possam fruir com seus familiares tais datas, de acordo com a escala que será formalizada pelo empregador. Tal prática não acarreta em nulidade dos bancos de horas ou outros acordos de compensação.

**Parágrafo Oitavo:** O período de férias do trabalhador não poderá ser utilizado para compensação de banco de horas.

**Parágrafo Nono:** As empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, extratos desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Os extratos poderão ser substituídos por lançamento do saldo no cartão ponto mensal ou disponibilização por meio eletrônico.

**Parágrafo Décimo:** Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o conseqüente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência,

desde que não seja final para a semana subsequente, sendo que a mesma após notificação deverá conceder as horas ao trabalhador, se não o fizer deverá justificar o mesmo por escrito.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, consoante ali definido pelas entidades sindicais.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O Sindicato obreiro reconhece o alvará sanitário como documento hábil à comprovação da regularidade do ambiente de trabalho, sendo dispensada a inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT no âmbito de abrangência desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O afastamento do trabalhador em qualquer das modalidades previstas em lei acarreta em sobrestamento automático da exigibilidade de horas a crédito ou a débito pelo mesmo período, havendo prorrogação automática dos prazos previstos no parágrafo 4º, alínea “d” desta cláusulas quando se verificar tal condição.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCANSO INTRAJORNADA**

Para a jornada de 6 (seis) horas terão os empregados um intervalo de intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquela jornada superior a 6(seis) horas fruirá de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados no cartão-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa a sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que esse foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÕES PONTO**

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

**Parágrafo Primeiro** – Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma real. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente, salvo se opuser ressalva a respeito. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão-ponto, o empregador poderá abonar por escrito.

**Parágrafo Segundo** - Será concedido tolerância de 5 (cinco) minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem compensado na jornada normal.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sendo comprovada a participação, posteriormente, em até 03 (três) dias.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Durante o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CURSO DE NÍVEL PROFISSIONALIZANTE**

As empresas, quando possível, adequarão o horário de trabalho ao empregado, quando este se matricular em cursos atinentes a sua profissão e no que eleve seu grau de escolaridade.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, que comprove a sua situação escolar. O empregado estudante receberá facilidades da empresa para adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em cursos atinentes à sua profissão, possibilitando seu aperfeiçoamento técnico, desde que venha beneficiar seu trabalho.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FERIADOS**

Fica garantido o pagamento ou folga do trabalho nos dias de feriados da zero hora às vinte e quatro horas, excetuando-se os casos da jornada 12X36.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS

A concessão de férias poderá ocorrer em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. No caso de jornada de 12 x 36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro** – Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir mais de 6 (seis) meses de serviços e menos de 1 (um) ano fará jus ao recebimento de férias proporcionais.

**Parágrafo Segundo** – Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias.

**Parágrafo Terceiro** - Fica assegurada uma gratificação em valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, que será paga aos empregados por ocasião da concessão das férias, nos termos da Constituição Federal em vigor.

**Parágrafo Quarto:** Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, proporcionando as mesmas em caso de faltas injustificadas, conforme Art. 130 e 133 CLT.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS EM DOBRO

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

### Remuneração de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 2 (dois) dias antes do início da mesma, em valor não superior ao líquido de seus direitos, considerando os descontos legais e aqueles autorizados.



## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO LICENÇA PRÊMIO

Fará jus a licença abaixo, paga na forma de abono, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula de Ausências Legais, desta cct, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de faltas injustificadas e de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

<b>Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos</b>	
<b>Número em dias de Atestados / Faltas Injustificadas</b>	<b>Dias de fruição</b>
0 - 10 dias	8
11 - 20 dias	7
21 - 30 dias	6
31 - 40 dias	5
41 dias em diante	0

**Parágrafo Primeiro:** A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição do abono, implica em renúncia dela e isenta o empregador de qualquer pagamento em dinheiro.

**Parágrafo Segundo:** O abono quando indenizada na rescisão será pelo valor da remuneração (salário bruto).

**Parágrafo Terceiro:** O abono poderá ser revertido em pecúnia a critério do empregador.

**Parágrafo Quarto** – Não terá direito ao abono o empregado que, no curso do período aquisitivo da mesma, se afastar pelo INSS ou por licença não remunerada em período superior a 41 dias. Iniciando um novo período aquisitivo somente no início do próximo período de três anos, conforme descritos no caput, sempre utilizando como referência a data da admissão.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, devem ser concedidas nos seguintes termos:

- a) - 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;
- b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;
- c) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos, filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido;
- d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avó, avô, neto e neta; bisavô e bisavó
- e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

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

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

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS**

As empresas concederão vestiários completos (armários com chaves, banheiros masculino e feminino com chuveiros), para utilização dos empregados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME**

Desde que exigidos pelos empregadores, estes fornecerão gratuitamente, até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da empresa, os quais, deverão ser devolvidos quando da rescisão

contratual, sob pena de desconto de seu valor. O valor a ser descontado será o histórico de compra, reduzido o desgaste natural de utilização.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPAS**

As empresas se obrigam a constituir, durante a vigência desta Convenção, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, na forma da lei.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES DE SAÚDE**

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeados e serão realizados a cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual, ou no caso de solicitação pelo empregado no caso de aposentadoria o PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO), o qual será elaborado em duas vias originais no caso de rescisão contratual, o qual será entregue no momento da rescisão uma via para o trabalhador e outra via o empregador arquivará a mesma de acordo com o contido na instrução normativa de nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo, o qual prevalecerá.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze) dias por ano no caso de internamento (devidamente comprovados os reais dias do internamento), e no período da consulta do menor.

**Parágrafo Segundo:** Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através do atestado médico.

**Parágrafo Quarto:** Mediante atestado, se entende como falta justificada 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, e de 2 (dois) dias por ano ao trabalhador celetista para acompanhar exames complementares ou consultas de esposa ou companheira gestante.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão acesso do Sindicato dos Trabalhadores, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 1 (um) empregados por estabelecimento, no limite de 08 (oito) dias/ano, cabendo ao indicado no regresso, a prova de participação no evento no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento a partir de 01/09/2024, no valor de R\$17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos), inclusive no mês das férias e de licença maternidade, de todos os trabalhadores, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional, em favor deste, referente às mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente ao sindicato profissional por depósito ou boleto bancário nas contas do sindicato profissional, devendo a empresa

apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito ou boleto bancário.

**Parágrafo Único:** A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% (um por cento) ao dia ressalvado à impossibilidade causal que será justificada pela empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO**

As empresas descontarão nas folhas de pagamento dos meses de competência de setembro e outubro de 2024, o equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário base, respectivamente, de todos os empregados abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região até o dia 10/10/24, relativamente ao desconto correspondente a set/24, e 10/11/24, relativamente ao desconto correspondente a out/24.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão encaminhar ao STESSMAR uma relação contendo o nome do empregado, o valor de seu salário base e o desconto efetuado.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento da aludida contribuição efetuada fora do prazo estipulado no parágrafo primeiro, acarretará à empresa o acréscimo de multa no importe de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) ao dia de atraso, limitada a 2% (dois por cento), acrescida dos juros legais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR**

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2024, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2024**

ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2024 COM 5% DE DESCONTO
Hospitais até 09 leitos	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$ 7.900,20
Hospitais 10 até 49 leitos	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$ 10.533,60
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 13.860,00	12	R\$ 1.155,00	R\$ 13.167,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 16.632,00	12	R\$ 1.386,00	R\$ 15.800,40
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 20.790,00	12	R\$ 1.732,50	R\$ 19.750,50
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 1.008,00	12	R\$ 84,00	R\$ 957,60
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.425,50	12	R\$ 202,13	R\$ 2.304,23
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 3.811,50	12	R\$ 317,63	R\$ 3.620,93
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 5.544,00	12	R\$ 462,00	R\$ 5.266,80
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$ 7.900,20
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$ 10.533,60

**Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.**

**\*Vide Paragrafo Terceiro**

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

**Parágrafo Terceiro:** A presente contribuição se inicia no mês de janeiro de 2024, com termino em dezembro de 2024. A partir de janeiro de 2025, as empresas serão comunicadas sobre eventual novo valor, bem como o recebimento de boletos para o pagamento.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica mantida a Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e **que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento** em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

**Parágrafo Primeiro.** A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de SETEMBRO de 2024 em seu valor bruto , conforme a tabela a seguir:

<b>Número de colaboradores</b>	<b>Porcentagem de cálculo da folha de pagamento</b>
01 a 10	4%
11 a 50	3%
51 a 100	2%
101 a 500	1%
Acima de 500	0,5%

**Paragrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 15/10/2024 e 15/11/2024. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/10/2024.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br) ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Parágrafo Quarto.** As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO A TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL -EMPREGADO**

Em cumprimento à Ordem de Serviço de Nº. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias corridos, considerados de 20/09/24 a 30/09/24.

**Parágrafo Único:** O empregado não sindicalizado que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão sindical ou assistencial deverá fazê-lo, através de carta a ser enviada via “AR” (aviso de recebimento) pelos Correios, dentro do prazo estabelecido no caput para o endereço: STESSMAR - Praça Ari Barroso, 340 - Zona 05, Maringá - PR, 87015-620. **O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL, EXERCIDO SEM INTERMEDIÁRIOS, SEJA DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS OU ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE,** como forma de se evitar prejuízo ao livre exercício do direito de oposição e impedimento de práticas antissindicais.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Fica assegurado aos empregadores não associados o DIREITO DE OPOSIÇÃO à Taxa de Reversão Patronal prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias corridos, contados de 20/09/2024 a 30/09/2024, através de correspondência com AR (aviso de recebimento) enviado para o endereço do SHESSMAR: Rua Neo Alves Martins 2999, salas 112 113 e 114 cep 87013-060 cidade de Maringá – PR.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. LEGITIMIDADE**

Os signatários patronais reconhecem no sindicato obreiro, competência não só para firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos trabalhadores pelo inadimplemento de direitos previstos em lei ou de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo, independentemente de outorga de mandato e de apresentação de relação dos substituídos.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS, ADITAMENTOS E LIBERDADE SINDICAL**

Os Sindicatos representativos das categorias econômicos e profissionais ou o Sindicato Profissional e as Empresas, poderão firmar, respectivamente, aditamentos a presente ou Acordos Individuais e/ou Coletivos de Trabalho, para especificar, restringir ou ampliar os direitos aqui estabelecidos, para rediscutir as cláusulas convencionais de acordo com a conveniência.



**Paragrafo Primeiro:** Fica também exposto que a presente convenção foi decorrente de processo negocial intenso, transparente e respeitosamente. Onde, as assembleias das entidades Sindicais |Profissionais e Econômica aprovaram o presente aditamento, tudo dentro dos ditames legais. Assim, rogamos que os órgãos fiscalizatórios e o poder judiciário respeitem o preceituado no artigo 7º inciso XXVI da CF/88 que reconhece a relevância das convenções e acordos coletivos de trabalho.

**Paragrafo Segundo:** Considerando que o Estado Brasileiro ratificou a Convenção nº 154 da OIT, que por sua vez prevê a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho. E o artigo 611 A da CLT que assegura para as Convenções Coletivas a prevalência sobre a lei, com base no princípio basilar que a Convenção Coletiva assegura uma gama de direitos favoráveis a categoria profissional e não pode ser analisada casuisticamente e individualmente uma cláusula específica.

**Paragrafo Terceiro:** Com fulcro ainda no art. 8º, § 3º, da CLT, com a nova redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (abaixo transcrita), disciplina, à luz do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que as convenções e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais – isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB) –, que por sua vez estão todos devidamente preenchidos.

**Paragrafo Quarto:** Consoante preceitua o artigo 8, inciso terceiro da CLT cuja redação inserimos para que haja pleno conhecimento das categorias econômica e profissional:

**§ 3º** *No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)*

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Com a finalidade de atender às disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), as entidades sindicais (patronal e profissional) se comprometem a observar e cumprir referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados em razão do cumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo que determinar o envio de informações aos sindicatos, assumindo as entidades sindicais a responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

**Parágrafo Único:** As empresas, quando solicitadas por escrito, fornecerão ao sindicato profissional, em cada período de 12 (doze) meses, relação dos empregados existentes na mesma, desde que observadas as exigências da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) - n.º 13.709/2018. No mesmo documento deverão informar telefone, e-mail e o nome da pessoa responsável pelo envio para esclarecimentos e conformações, se necessário.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Cianorte/PR para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI  
Vice-Presidente

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE  
NO ESTADO DO PARANA

EDINA FERNANDES LIMA FERREIRA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE  
SAUDE DE MARINGA E REGIAO STESSMAR