

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037518/2022
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 19/07/2022 ÀS 13:50
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M , CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubiratã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos salariais da categoria 2022/2023 (01/05/2022 a 30/04/2023) serão reajustados sobre os pisos salariais **praticados em abril de 2022**, da seguinte forma:

- 1) A partir de **01 de maio de 2022** aplicar-se-a **6% (seis por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;
- 2) Em **01 de outubro de 2022** aplicar-se-a **8% (oito por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;

3) Em **01 de dezembro de 2022** aplicar-se-a **10% (dez por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;

4) De **janeiro à março de 2023**, será concedido um **abono salarial mensal** no importe de **1% (um por cento)** sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022, o qual **integrará** ao salário na folha de pagamento referente a abril de 2023, de modo que em **01 de abril de 2023 os pisos salariais 2022/2023 atinjam 11% (onze por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022, ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

	CARGOS	PISO SALARIAL MAIO/2022	PISO SALARIAL OUTUBRO/2022	PISO SALARIAL DEZEMBRO/2022	ABONO SALARIAL DE JANEIRO A MARÇO/2023	PISO SALARIAL ABRIL/2023
a)	Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.	R\$ 1.271,21	R\$ 1.295,19	R\$ 1.319,18	R\$ 11,99	R\$ 1.331,17
b)	Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.	R\$ 1.288,17	R\$ 1.312,47	R\$ 1.336,78	R\$ 12,15	R\$ 1.348,93
c)	Auxiliar de Farmácia, Almojarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.	R\$ 1.310,27	R\$ 1.334,99	R\$ 1.359,71	R\$ 12,36	R\$ 1.372,07
d)	Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrivão, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.	R\$ 1.322,04	R\$ 1.346,99	R\$ 1.371,93	R\$ 12,47	R\$ 1.384,40
e)	Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.	R\$ 1.532,29	R\$ 1.561,20	R\$ 1.590,12	R\$ 14,46	R\$ 1.604,57

f)	Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.	R\$ 2.589,88	R\$ 2.638,74	R\$ 2.687,61	R\$ 24,43	R\$ 2.712,04
----	--	--------------	--------------	--------------	-----------	--------------

Parágrafo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente ao reajuste de 01 de maio de 2022 no importe de 6% sobre o piso salarial da categoria, competências maio e junho de 2022 deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na folha de pagamento referente a julho de 2022, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Paragrafo segundo: Esclarecem as partes celebrantes que os reajustes aplicados em 01/10/2022 (8%), 01/12/2022 (10%), o abono salarial de 1% de janeiro a março de 2023 e o reajuste aplicados em 01/04/2023 (11%), NÃO GERA RETROATIVOS a maio de 2022, devendo serem aplicados nas respectivas folhas de pagamento conforme descrito no caput, com pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos pisos estabelecidos na clausula 3ª da presente CCT serão reajustados utilizando os salários praticados em abril de 2022, da seguinte forma: **1) A partir de 01 de maio de 2022 aplicar-se-a 6% (seis por cento) de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022; 2) Em 01 de outubro de 2022 aplicar-se-a 8% (oito por cento) de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022; 3) Em 01 de dezembro de 2022 aplicar-se-a 10% (dez por cento) de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022; 4) De janeiro à março de 2023, será concedido um abono salarial mensal no importe de 1% (um por cento) sobre os salários praticados em abril de 2022, o qual integrará ao salário na folha de pagamento referente a abril de 2023, de modo que em 01 de abril de 2023 os salários atinjam 11% (onze por cento) de reajuste sobre os salarios praticados em abril de 2022, abatendo-se as antecipações realizadas além dos indices da negociação coletiva 2021/2022, devendo ser respeitado o piso da profissão. Os reajustes serão aplicados de forma simples e não cumulativa entre si.**

Parágrafo primeiro: Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2022, 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 30/04/2023, respeitando-se o piso salarial da função.

Parágrafo segundo: Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Parágrafo terceiro: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2022.

Parágrafo quarto: 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 quinto: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente ao reajuste de 01 de maio de 2022 no importe de 6% sobre os salários, competências maio e junho de 2022 deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na folha de pagamento referente a julho de 2022, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14, portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978.

Os reajustes do valor de base de calculo do adicional de insalubridade para CCT 2022/2023 utilizará como parâmetro o valor de base de calculo da CCT anterior no importe de R\$1.160,00 (hum mil cento e sessenta reais), de modo que a partir de **01/05/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **6% (seis por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.229,60 (mil dizeiros e vinte e nove reais e sessenta centavos)**; A partir de **01/10/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **8% (oito por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.252,80 (mil dizeiros e cinquenta e dois reais e oitenta centavos)**; Em **01/12/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **11% (onze por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.287,60 (mil dizeiros e oitenta e sete reais e sessenta centavos)**, equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR MAIO 2022	VALOR OUTUBRO 2022	VALOR DEZEMBRO 2022
Máximo	40%	R\$ 491,84	R\$ 501,12	R\$ 515,04
Médio	20%	R\$ 245,92	R\$ 250,56	R\$ 257,52

Parágrafo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente CCT eventuais valores retroativos referente ao reajuste do adicional de insalubridade competências maio e junho de 2022, deverão ser realizado na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na folha de pagamento referente a julho de 2022, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2022.

Paragrafo segundo: Esclarecem as partes celebrantes que os reajustes aplicados em 01/10/2022 (8%) e 01/12/2022 (11%), NÃO GERA RETROATIVOS a maio de 2022, devendo serem aplicados nas respectivas folhas de pagamento conforme descrito no caput, com pagamento até o 5º dia util do mês subsequente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2022 no valor de **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**. Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio alimentação atestados.

Parágrafo Quarto: As faltas injustificadas serão objeto de desconto do auxílio alimentação.

Parágrafo Quinto: O presente benefício será pago de forma proporcional na admissão, rescisão e em caso de faltas injustificadas, considerando-se para tanto seu valor dia à ordem de R\$ 14,00 (quatorze reais).

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE

É garantida, em caso de falecimento do empregado, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro: O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL

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 os empregados associados ao Sindicato profissional, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão 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: Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), em caso de:

a) o descumprimento das obrigações citadas;

b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:

I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;

IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;

V – Extrato Analítico do FGTS;

VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;

VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;

VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;

X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;

XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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. 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 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: 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.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GERAL

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 30 dias dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 01/04/2022 a 30/04/2022.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovarem estar a um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficará assegurado o emprego e o salário, à exceção de ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

Parágrafo Único: Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

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

Parágrafo Único: Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;
- c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantém o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

Parágrafo Único – O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÕES PONTO

Os cartões ou outros controles de horários 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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

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, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

Parágrafo Único - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de seis dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

Parágrafo Único: Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA GALA

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

Parágrafo Único: Tais utilidades não serão considerados como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação 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 sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DO NUMERO DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem contendo o nome e função dos funcionários de seu estabelecimento e anualmente fornecerá um cópia da RAIS.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no

Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por Assembléia Geral, no equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro: É garantido o **direito de oposição** à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2022, 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 2022				
ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2022 COM 8% DE DESCONTO
Hospitais até 49 leitos	R\$ 9.600,00	12	R\$ 800,00	R\$ 8.832,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 12.000,00	12	R\$ 1.000,00	R\$ 11.040,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 14.400,00	12	R\$ 1.200,00	R\$ 13.248,00
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 18.000,00	12	R\$ 1.500,00	R\$ 16.560,00
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 600,00	12	R\$ 50,00	R\$ 552,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.100,00	12	R\$ 175,00	R\$ 1.932,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 3.300,00	12	R\$ 275,00	R\$ 3.036,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 4.800,00	12	R\$ 400,00	R\$ 4.416,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 7.200,00	12	R\$ 600,00	R\$ 6.624,00
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 9.600,00	12	R\$ 800,00	R\$ 8.832,00

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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, realizada em 06/12/2021, 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 junho de 2022 em seu valor bruto , conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de desconto da folha de pagamento
1 a 10	4%
11-50	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 15/08/2022 e 15/08/2022. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/08/2022.

Paragrafo 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 ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

Paragrafo 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL/ BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL

Fica mantido o auxílio funeral/BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL, criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, 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.

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\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos) por empregado(a)**, independente da modalidade de contratação, em favor do SINDICATO LABORAL CNPJ nº 80.888.845/0001-02, 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**, enviado diretamente pelo **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**, 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 do Sindicato Laboral, no Banco do Brasil, Ag nº 0406-5 Conta Corrente 31443-9, CNPJ nº 80.888.845/0001-02, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sind_saudecm@hotmail.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxilio Funeral”; ou
- 3) **PIX – Chave PIX CNPJ 80.888.845/0001-02 – Beneficiário SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sind_saudecm@hotmail.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 ao valor único de **R\$ 3.000,00 (três mil reais) e será paga mediante a apresentação de documentos comprobatórios**

(Nota fiscal, Recibo) de custeio do funeral do empregado da categoria falecido. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro.

Parágrafo 4º: Este benefício é **CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL)** que já estão constituídos na categoria, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado(a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “Auxílio Funeral” uma vez que tal benefício é de natureza distinta e cumulativo. Com a única exceção apenas as empresas associadas regularmente ao SHESSMAR **até 24 de maio de 2021 e que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, até a mesma data,** devidamente comprovado.

Parágrafo 5º: O Benefício assistencial “Auxílio Funeral” é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de afastamento, os pagamentos referentes ao benefício assistencial funeral “AUXÍLIO FUNERAL, limitar-se-ão a 6 (seis) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (6 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio Funeral, bem como ao Sindicato Laboral ou à empresa contratada para gestão que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Retornando o empregado afastado por benefício previdenciário ao emprego 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 exige o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M** podendo pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

Parágrafo 9º: O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula 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 (juros pró-rata até o efetivo pagamento, em favor do **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M.**

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 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; **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, Declaração de dependente.

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: 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 15º: A empresa associada regularmente ao SHESSMAR **até 24 de maio de 2021 e que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, até a mesma data,** devidamente comprovado, está desobrigado do pagamento de tal auxílio. Associações posteriores à data de registro só poderão fazer uso desta prerrogativa no exercício 2022/2023, de por ventura forem mantidas as mesmas condições negociais.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de

180 (cento e oitenta) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

Parágrafo Primeiro – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

Parágrafo Segundo – Decorridos os cento e oitenta dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

Parágrafo Quarto – A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

Parágrafo Quinto – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR/FEHOSPAR com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição associativa e a taxa de reversão patronal e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

Parágrafo Sexto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro, levando-se em conta a Clausula 36, Paragrafo Primeiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

NATANAEL MARCHINI

Presidente

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

RANGEL DA SILVA

Presidente

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

ANEXOS

ANEXO I - ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA PRESENÇA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)