

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001629/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033544/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104239/2022-39
DATA DO PROTOCOLO: 04/07/2022
NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13068.105323/2021-99
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 16/08/2021

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.636.363/0001-42, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de 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

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **FARMACÊUTICOS**, com abrangência territorial em **Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Iguaçu/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR, São Jorge do Ivaí/PR, Sarandi/PR e Uniflor/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Parágrafo Primeiro: Os salários serão reajustados no importe de 6,00% (seis por cento) em primeiro de maio de 2022, com pagamento reajustado até o quinto dia útil de junho de 2022. As eventuais diferenças decorrentes da presente convenção nos meses de maio e junho de 2022, deverão ser pagas na folha de julho de 2022 até o 5º (quinto) dia útil do mês de agosto de 2022.

Parágrafo Segundo: Tendo sido a categoria impactada fortemente pela crise sanitária e econômica advinda da pandemia do Covid-19, se adota, a título de medida de equilíbrio contratual, exclusivamente na vigência desta convenção, por prazo determinado e sem qualquer adesão aos contratos ativos e futuros (artigo 457, parágrafo 2º da CLT), **nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022 e janeiro, fevereiro e março de 2023 será concedido um ABONO SALARIAL sobre o salário base de abril 2022.**

Parágrafo Terceiro: Nos meses de outubro e novembro de 2022 o percentual do abono será de 2,00% (dois por cento).

Parágrafo Quarto: A partir de dezembro de 2022, e nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2023 será acrescido mais 2,00% de abono (dois por cento), assim o percentual passará a ser de 4,00% (quatro por cento).

Parágrafo Quinto: Os empregados admitidos após a data base de 01 de maio de 2022 farão jus a percepção do abono salarial integral, previstos nos parágrafos terceiro e quarto, nos mesmos moldes devidos aos trabalhadores admitidos anteriormente à data base de 01 de maio de 2022.

Parágrafo Sexto: É concedida a toda categoria profissional, como reposição salarial, o percentual correspondente a 10,00 % (dez por cento), a partir de 01/04/2023, sobre os salários de abril/2022, com pagamento até o 5º dia útil de maio/2023. Este reajuste não é cumulativo com o praticado em maio/2022, bem como os abonos concedidos nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022 e janeiro, fevereiro, março de 2023.

Parágrafo Sétimo: Não há qualquer espécie de retroativos entre o reajuste pago entre maio/2022 e nem entre os abonos pagos entre meses de outubro/2022 e dezembro/2022, bem como janeiro/23 e março 23 tampouco diferenças salariais entre maio/2022 e janeiro/2023.

Parágrafo Oitavo: Fica acordado que o piso salarial da categoria, para uma jornada de 44 horas semanais, será o seguinte:

- a) 01/05/2022 a 31/03/2023: R\$ 3.273,78 (Três mil, duzentos e setenta e três reais e setenta e oito centavos).
- b) A partir de 01/04/2023: R\$ 3.397,32 (Três mil, trezentos e noventa e sete reais e trinta e dois centavos).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Prêmios

CLÁUSULA QUARTA - PREMIO ASSIDUIDADE

Será concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10,00% (dez por cento) do salário base ao empregado que não possuir atrasos ou faltas, inclusive saídas antecipadas, atestados e casos de ausências

legais durante o mês, a ser pago destacadamente, não possuindo natureza salarial, nos termos do parágrafo 2, do a artigo 457, CLT, não incidindo quaisquer encargos sobre o mesmo.

Parágrafo Primeiro: Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas, e em caso de atestado médico quando o mesmo for em virtude de Acidente de Trabalho.

Parágrafo Segundo: A partir de 01 de maio de 2022, fica desobrigado o adimplemento do Prêmio Assiduidade para os empregados membros da categoria profissional que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$10.000,00.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que estejam com contrato de trabalho ativo em 30/04/2022, e que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$10.000,00, terão direito adquirido a manutenção do recebimento do Prêmio Assiduidade.

Parágrafo Quarto: Os contratos de trabalho que se encontrarem suspensos em 30/04/2022, após o retorno ao trabalho, farão jus ao prêmio assiduidade, de acordo com o parágrafo primeiro.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato patronal, 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 sinistros objeto de cobertura a partir do registro da presente Convenção e 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 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 084Uniprime 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.

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

Parágrafo Terceiro: DA INDENIZAÇÃO para os seguintes eventos: I- indenização em caso de morte de qualquer natureza dos funcionários de associados participantes do fundo no valor de R\$ 6.000,00, a seus herdeiros na forma do Regulamento do Fundo Assistencial Funeral. II - pagamento de indenização por morte de cônjuge de funcionários participantes do fundo, falecidos por causa natural ou acidente, no valor de R\$ 3.000,00 III – pagamento de reembolso de despesas funerárias aos funcionários participantes, seus cônjuges/conviventes e filhos menores de 21 anos, no valor de até de R\$ 3.000,00. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

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 “Auxílio Funeral” uma vez que tal benefício é cumulativo.

Parágrafo Quinto: 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 e serviço militar, 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 “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 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 “AUXÍLIO 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: 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 Décimo Terceiro: 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 Décimo Quarto : Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

Tabela para Associados ao SHESSMAR

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

Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA SEXTA - BANCO DE HORAS

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2023 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.º2.490, 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) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 10, da CCT 2021/2023;

c) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, contados a partir da implantação do regime pelo empregador na vigência desta Convenção Coletiva.

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 consequente 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 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” destas cláusulas quando se verificar tal condição.

Parágrafo Decimo Quarto: Considerando a ocupação hospitalar acima da capacidade instalada das instituições em leitos, equipamento e equipes que a Pandemia da Covid impôs as Categorias Econômicas e Profissionais no período de 2021 e 2022 e considerando os artigos 27 e 28 da Medida Provisória 1.046 que autorizaram temporariamente jornadas consecutivas de até 24 para os estabelecimentos de saúde, bem como estender o prazo de compensação das referidas horas em até 18 meses, fica facultado a prorrogação da liquidação do saldo acumulado dos bancos de horas. As entidades sindicais signatárias convencionam que o prazo de Compensação das horas credoras ou devedoras, trabalhadas sob a constância da Convenção Coletiva de Trabalho vigente no período de 01/10/2020 a 30/04/2021 e 01/05/21 até 30/04/22 ficam prorrogados até 30/04/23. Assim, o saldo credor ou devedor fica automaticamente prorrogado por mais doze meses para sua compensação.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SÉTIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FARMACÊUTICOS

As empresas descontarão diretamente dos salários referente ao mês de Julho/2022, a quantia de 5,00% (cinco por cento) do salário base do farmacêutico, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o 5º (quinto) dia posterior ao desconto. O recolhimento será devido a todos os empregados farmacêuticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, associados ou não.

Parágrafo Primeiro – Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula anterior e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

Parágrafo Segundo – Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 10,00% (dez por cento) ao mês, calculada sobre os valores devidos.

Parágrafo Terceiro - As empresas poderão colher dos empregados da categoria, manifestação por escrito, se os mesmos se opõem ao desconto, no período de 10 a 19 de julho de 2022. As cartas de oposição poderão ser enviadas ao SINDIFAR-PR, no mesmo prazo, pelos Correios ou através do e-mail financeiro@sindifar-pr.org.br.

Parágrafo Quarto: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SINDIFAR-PR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: financeiro@sindifar-pr.org.br.

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 maio 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 15/06/2022 e 15/07/2022. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/06/2022.

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 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 2,00 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1,00% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA - ACORDOS, ADITAMENTOS E LIBERDADE SINDICAL

Os Sindicatos representativos das categorias econômicas 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 expresso que a presente convenção foi decorrente de processo negocial intenso, transparente e respeitoso. 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 7 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 DÉCIMA PRIMEIRA - LEGITIMIDADE

O sindicato patronal reconhece no sindicato laboral legitimidade para realizar a presente negociação coletiva, bem como para atuar como substituto processual em benefício dos seus associados e ajuizar ações de cumprimento em caso de inadimplemento das cláusulas econômicas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - VALIDADE

Fica convalidada todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2023 firmadas pelas entidades signatárias que não tenham sido atualizadas e/ou modificadas por este Termo Aditivo.

Parágrafo Único: As cláusulas sociais terão a mesma vigência da convenção e não são incorporados ao contrato de trabalho dos membros da categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Maringá para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e Termo Aditivo.

ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI
Presidente
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA

FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA
Presidente
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

ata da assembleia dos farmaceuticos [Anexo \(PDF\)](#)

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