

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041377/2024

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 24/07/2024 ÀS 00:17

ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M , CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO;

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 Diretor, Sr(a). NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO;

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

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

### VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **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, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos salariais da categoria 2024/2025 (01/05/2024 a 30/04/2025) serão reajustados a partir de **01 de maio de 2024** da seguinte forma: **6,37% (seis virgula trinta e sete por cento)** sobre os pisos salariais praticados em abril de 2024, para os pisos previstos nas letras: "A", "B", "C" e "D"; e **4% (quatro por cento)** sobre os pisos salariais praticados em abril de 2024, para os pisos previstos nas letras: "E" e "F", ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

	<b>CARGOS</b>	<b>PISO SALARIAL</b>
<b>A)</b>	Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.	<b>R\$ 1.479,68</b>
<b>B)</b>	Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.	<b>R\$ 1.499,42</b>
<b>C)</b>	Auxiliar de Farmácia, Almozarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar em Saúde Bucal - ASB, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Telefonista.	<b>R\$ 1.525,14</b>
<b>D)</b>	Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Homoterapia, Escrituário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.	<b>R\$ 1.538,85</b>
<b>E)</b>	Técnico em Saúde Bucal (TSB), Protético, massagista e demais funções de nível técnico (exceto profissionais de enfermagem)	<b>R\$ 1.743,85</b>
<b>F)</b>	Nutricionista, Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior (exceto profissionais de enfermagem)	<b>R\$ 2.947,44</b>

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

**Parágrafo segundo:** Os valores retroativos referente ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, competências: MAIO/2024 e JUNHO/2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamentos referente a julho de 2024, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2024.

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

#### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

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

**1) Aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidores de CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e RECEBAM assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, o piso salarial será reajustado, a partir de 01/05/2024, sobre os pisos salariais dos profissionais de enfermagem/vencimento básico (VB) praticados em abril de 2024, de modo que empregadores e estabelecimentos de saúde que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e recebam assistência financeira complementar da União, pagarão os seguintes pisos salariais para os profissionais da enfermagem para a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais:**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORARIA SEMANAL</b>	<b>PISO SALARIAL (VENCIMENTO BÁSICO - VB)</b>
<b>Enfermeiro</b>	36 horas	R\$ 2.947,44
<b>Técnico de Enfermagem</b>	36 horas	R\$ 1.743,84
<b>Auxiliar de Enfermagem</b>	36 horas	R\$ 1.538,85
<b>Parteira</b>	36 horas	R\$ 1.538,85

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

**2) Em relação aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), celetistas em geral, (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), e NÃO recebem assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, o piso salarial a partir de 01/05/2024 será de 80% (oitenta por cento) do piso nacional da enfermagem previsto na Lei 14.434/2022, de modo que empregadores e estabelecimentos de saúde pagarão os seguintes pisos salariais/vencimento básico (VB) para os profissionais da enfermagem com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais:**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>CARGA HORARIA SEMANAL</b>	<b>PISO SALARIAL (VENCIMENTO BÁSICO - VB)</b>
<b>Enfermeiro</b>	36 horas	R\$ 3.109,09
<b>Técnico de Enfermagem</b>	36 horas	R\$ 2.176,36
<b>Auxiliar de Enfermagem</b>	36 horas	R\$ 1.554,54
<b>Parteira</b>	36 horas	R\$ 1.554,54

**Parágrafo primeiro:** Os pisos salariais estabelecidos na presente clausula são para carga horaria de 36 (trinta e seis) horas semanais, inclusive na jornada 12x36 (doze por trinta seis).

**Parágrafo segundo:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2024 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2024.

**Parágrafo terceiro:** Os valores retroativos referente ao reajuste do piso salarial dos profissionais da enfermagem e seus consectários, competências: maio/2024 e junho/2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamentos referente à julho de 2024, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2024.

**Parágrafo quarto:** A não aplicação do piso salarial dos profissionais da enfermagem, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos pisos estabelecidos na cláusula 3ª da presente CCT serão reajustados a partir de **01 de maio de 2024** em **4% (quatro por cento)** sobre os salários praticados em abril de 2024, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2023/2024, devendo ser respeitado o piso salarial da profissão.

**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:** 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/2024.

**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 (CCT) o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2024 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2024.

**Parágrafo sexto:** Os valores retroativos referente ao reajuste salarial e seus reflexos, competências: MAIO/2024 e JUNHO/2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamentos referente a julho de 2024, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2024.

## Pagamento de Salário Formas e Prazos

### CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

## **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

A partir de **01 de maio de 2024**, a base de cálculo do adicional de insalubridade será reajustada em **9,25% (nove virgula vinte e cinco por cento)**, passando **de:** R\$ 1.345,54 (mil trezentos e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos), **para: R\$ 1.470,00 (Hum mil, quatrocentos e setenta reais)**, equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR
Máximo	40%	R\$ 588,00
Médio	20%	R\$ 294,00

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

**Parágrafo segundo:** Os valores retroativos referente ao reajuste do adicional de insalubridade e seus reflexos, competências: MAIO/2024 e JUNHO/2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamentos referente a julho de 2024, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2024.

**Parágrafo segundo:** Acordam as partes que havendo o reajuste no salário mínimo nacional superior a base de cálculo do adicional de insalubridade previsto na presente CCT, o empregador deverá efetuar o pagamento sobre o salário mínimo nacional até que nova Convenção Coletiva de Trabalho seja celebrada.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2024 no valor de **R\$ 485,00 (quatrocentos e oitenta e cinco 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 do auxílio alimentação 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\$ 16,17 (dezesseis reais e dezessete centavos).

**Parágrafo Sexto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste no auxílio alimentação deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a julho de 2024 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto de 2024.

**Parágrafo segundo:** Os valores retroativos referente ao reajuste do auxílio alimentação, competências: MAIO/2024 e JUNHO/2024, deverão ser apurados e quitados na folha de pagamentos referente a julho de 2024, com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2024.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) 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 OITAVA - 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 NONA - JUSTA CAUSA**

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



## CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 sendo para o ano de 2024 de 01/04/2024 a 30/04/2024 e para o ano de 2025 de 01/04/2025 a 30/04/2024.

**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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - LICENÇA GALA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - VESTIÁRIOS**

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

## Uniforme

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **3% (três por cento) sobre o salário base** na folha de pagamento dos **empregados associados**, a título de mensalidade associativa, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido do empregado até o dia 10 (dez) de cada mês, e repassado a entidade sindical por meio de depósito bancário, boleto bancário ou em diretamente na sede do SINDSAUDECM.

**Parágrafo Primeiro:** Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SINDSAUDECM, acompanhado de Carteira de Trabalho; RG; CPF; Comprovante de endereço e os dois últimos comprovantes de pagamento (holerite), e preencher a ficha de intenção de Associação/filiação, nos termos do Estatuto Social.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal devido, multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso, até o efetivo pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** O **cancelamento da mensalidade associativa** dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função de rescisão do contrato de trabalho, neste caso fica as empresas obrigadas a informar o desligamento do empregado ao sindicato obreiro.

**Parágrafo Quarto:** O Empregado Associado não pode se opor as demais contribuições previstas na presente Convenção, sob pena de perder a qualidade de associado.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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\$ 10,40 (dez reais e quarenta 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](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxílio 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](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxílio Funeral”.

**Parágrafo 2º:** O custeio mensal do Benefício assistencial funeral “Auxílio 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\$ 3.620,00 (três mil seiscientos e vinte 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 exime 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 2025, de por ventura forem mantidas as mesmas condições negociais.

**Parágrafo 16º:** O superávit anualmente apurado será destinado à constituição de reserva de pelo menos 5 (cinco) indenizações previstas no § 3º desta Clausula, sendo o restante destinado em favor da Entidade Sindical Laboral (SINDSAÚDECM) para aplicação em infraestrutura, despesas, benefícios em prol da categoria, e demais atividades inerentes a atividade sindical, sendo tais valores contabilizados e objeto de prestação de conta da entidade sindical nos termos do Estatuto Social.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL LABORAL DE CUSTEIO SINDICAL**

*Considerando a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical urbana;*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS;*

*Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS;*

*Considerando o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito dos autos ARE 1018459, no sentido de acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, alterando a tese fixada no julgamento de mérito (tema 935 da repercussão geral) no seguinte sentido: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.*

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

**OS EMPREGADOS integrantes da categoria laboral do SINDSAUDECM** aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 08 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 16 de julho de 2024, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região - SINDSAUDECM, CNPJ nº 80.888.845/0001-02, entidade sindical laboral, nos termos do art. 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de **1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração do empregado, ao mês, extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, com direito de oposição, descontada em folha de pagamento, pelos empregadores.**

**Parágrafo primeiro:** Cumprido o estabelecido pelas Assembleias, o desconto da contribuição assistencial laboral de custeio sindical deve ser realizado pelos empregadores em folha de pagamento, de todos os empregados que não se opuseram a referida contribuição nos termos desta cláusula, sob a rubrica "contribuição assistencial laboral de custeio sindical" ou "contribuição assistencial, no percentual acima previsto, ficando o empregador responsável pelo repasse do valor descontado dos empregados ao Sindicato

Laboral **até o dia 10 (dez) de cada mês**, mediante depósito bancário na conta bancária do SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, do Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9.

**Parágrafo segundo:** Os empregadores deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação bancária para o e-mail: [sind\\_saudecm@hotmail.com](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) juntamente com a relação de empregados pagantes da contribuição assistencial, contendo: nome completo, função e valor recolhido a título de contribuição assistencial laboral de custeio sindical.

**Parágrafo terceiro:** Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente cláusula, arcarão com o pagamento de multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.

**Parágrafo quarto:** É garantido o direito de oposição à referida contribuição, pelos empregados não associados, realizado pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias (Empregado/Empresa/Sindicato), de forma legível, na forma do Modelo em Anexo à presente CCT, na sede do SINDSAUDECM (Avenida Irmãos Pereira, 350, Centro, Campo Mourão, Paraná, CEP 87301-010) ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao Ministério do Trabalho ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

**Parágrafo quinto:** Nos termos da ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da *Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.*, **configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial.**

**Parágrafo sexto:** Nos termos da *ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS,* o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho; o ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo sétimo:** Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

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

**Parágrafo nono:** Ressalta-se que a “autorização prévia e expressa” da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 08 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 16 de julho de 2024, nos termos do enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) e Item II da NOTA TÉCNICA CONALIS/ MPT N. 1º, DE 27 DE ABRIL DE 2018.

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

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



**Parágrafo décimo segundo:** Para os fins previstos na lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a categoria laboral concedeu autorização coletiva, por meio da Assembleia Geral do SINDSAUDECM, realizada em 08 de março de 2024, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 16 de julho de 2024, para que todos empregadores da categoria econômica compartilhem (forneçam) dados pessoais sensíveis através de “Lista de Empregados” prevista nos instrumentos coletivos de trabalhos (Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho) contendo nome completo; data de admissão/ demissão; função e salário base ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região – SINDSAUDECM, para fins de: controle de categoria profissional, controle de pagamento de contribuições ao sindicato, cadastro de membros da categoria ativos e inativos, cadastro de associados e não associados, substituição processual nos termos da lei.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 julho 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>
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 15/08/2024 e 15/09/2024. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/08/2024.

**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](mailto: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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

O presente Instrumento Coletivo de Trabalho aplica-se a Categoria profissional, dos profissionais de enfermagem, técnicos e auxiliares de enfermagem, parteiras, e enfermeiros; técnicos e auxiliares em saúde bucal; empregados em hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde; empregados em clínicas e consultórios médicos e odontológicos; empregados em casas de saúde, sanatórios, maternidades, ambulatorios e pronto socorro; empregados em consultórios de psicologia e psiquiatria; empregados em clínicas e estabelecimentos de radiologia e análise por imagem, centro de diagnóstico por imagem, clínicas de radioterapia, quimioterapia e bancos de sangue; empregados em clínicas de fisioterapia, reabilitação, dermatológicas e oftalmológicas; empregados em clínicas, consultórios e hospitais veterinários; empregados em estabelecimentos de serviços de imunização e vacinação; empregados em centros de atenção psicossociais; empregados em estabelecimentos de serviços móveis de atendimento a urgências e de remoção de pacientes. Não se aplicando ao empregados em laboratórios de análises e patologia clínica, anatomia e citologia os quais detém Instrumento Coletivo de Trabalho celebrado junto ao SINLAB/PR.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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

NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO

Diretor

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

ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI

Vice-Presidente

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