Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000707/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/04/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007634/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102511/2023-27
DATA DO PROTOCOLO: 13/04/2023

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

SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA , CNPJ n. 79.868.048/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

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 Secretário Geral, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

E

SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E PATOLOGIA CLINICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO PARANA, CNPJ n. 80.297.732/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO AUDI AYRES;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Laboratórios de Análises e Patologia Clínica, Anatomia e Citologia**, com abrangência territorial em **Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Francisco Alves/PR, Icaraíma/PR, Iporã/PR, Ivaté/PR, Maria Helena/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Olímpia/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Umuarama/PR e Xambrê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos salariais da categoria serão reajustados da seguinte forma: **10% (dez por cento)** a partir de **01 de maio de 2022** e **2% (dois por cento)** a partir de **01 de janeiro de 2023**, sobre os salários praticados em abril de 2022, de modo que em 01 de janeiro de 2023 os pisos salariais da categoria atinjam 12% (doze por cento) de reajuste em face do piso praticado em abril de 2022, ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

Função	Carga Horária Semanal	Pisos Salariais (01/05/2022) Reajuste de 10%	Pisos Salariais (01/01/2023) Reajuste de 2%*
Aprendiz	30 horas [1]	R$ 1.342,44	R$ 1.366,85
Arquivista	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Assistente social	30 horas [3]	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Auxiliar administrativo	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de coleta	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de compras	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de contabilidade	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02

Auxiliar de departamento pessoal	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de enfermagem	42 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Auxiliar de escritorio	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de faturamento	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de laboratório	44 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Auxiliar de pessoal	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Auxiliar de plantão e oficial de coleta	44 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Auxiliar de Serviços Gerais	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Biólogos	44 horas	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Biomédicos	44 horas	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Coletador	44 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Continuo	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Copeira	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Demais Profissionais de Nível Elementar	44 horas ²	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Demais Profissionais de Nível Superior	44 horas ²	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Demais Profissionais de Nível Técnico	44 horas ²	R$ 1.557,47	R$ 1.585,78
Enfermeiro	42 horas	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Escriturário	44 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Esterilizador de materiais	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Lavadeira	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Office-Boy	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Psicólogos	44 horas	R$ 2.822,69	R$ 2.874,01
Recepcionista	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Secretária	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Servente	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Supervisão de recepção	44 horas	R$ 1.473,12	R$ 1.499,90
Técnico de enfermagem	42 horas	R$ 1.557,47	R$ 1.585,78
Técnico de laboratório	44 horas	R$ 1.557,47	R$ 1.585,78
Telefonista	30 horas ₄	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Vigia	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
Zelador	44 horas	R$ 1.388,77	R$ 1.414,02
¹ Inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005			
² Ressalvadas as Cargas horarias previstas em lei			
³ Lei nº 12.317/2010			
₄ Artigo 227 da CLT			
* Aplicado 12% sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022			

Parágrafo segundo: Havendo correção do salário mínimo nacional, que supere os pisos da categoria 2022/2023, se aplicará o valor do salário mínimo nacional como salário base, até posterior negociação que venha a proceder à readequação de valores.

Parágrafo terceiro: A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento do retroativo na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional.

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

A partir de **01 de maio de 2022,** os salários serão reajustados aplicando o percentual de **10% (dez por cento)** sobre os salários praticados em abril de 2022. Em **01 de janeiro de 2023,** será aplicado novo reajuste no importe de **2% (dois porcento)** sobre os salários praticados em abril de 2022, de modo que em janeiro de 2023 o reajuste atinja 12% (doze por cento) sobre os salários então praticados em abril de 2022, devendo ser respeitado o minimo estabelecido no piso da categoria.

Com a aplicação dos reajustes acima exposto considerando-se zeradas todas as perdas salariais.

Parágrafo primeiro: Os valores **retroativos** referentes ao reajuste salarial acima ajustado devem ser pagos de forma retroativa a maio de 2022, na folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: A não aplicação do reajuste acima previsto, bem como o não pagamento do retroativo na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional em favor do empregado afetado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecerem aos trabalhadores holerite / contracheque / comprovante de pagamento em meio físico, discriminando as importâncias, a título remuneradas e os respectivos descontos, inclusive o valor a ser recolhido de INSS e FGTS.

CLÁUSULA SEXTA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

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

Parágrafo Único: Sem prejuízo da multa acima estabelecida, quando o atraso for superior a 2 (dois) dias úteis, incidirá Multa Adicional de 1/30 (um trinta avos) por dia de atraso.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE

O empregador que deixar de efetuar o pagamento em moeda corrente deverá proporcionar ao trabalhador tempo hábil para recebê-lo junto ao banco, no dia do pagamento, dentro da jornada de trabalho, se coincidir com o horário bancário.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS DE DANOS OCASIONADOS PELO TRABALHADOR

É proibido descontar do salário do trabalhador os valores correspondentes aos danos que ocasionar em materiais perdidos e os equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, ressalvando-se as hipóteses e evidências de dolo e culpa (imprudência, negligência imperícia).

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

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com 10 (dez) ou mais anos de serviços na mesma empresa, e que vier a se aposentar, fará jus a um prêmio correspondente ao valor de uma última remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

A título de Hora Extraordinária será pago o percentual de 70 % (setenta por cento) sobre o valor da Hora Normal, a incidir sobre todas as demais verbas, e a serem pagas sempre que inexistir compensação.

Parágrafo Primeiro: Não cabe pagamento de Horas Extras mesmo que o trabalho ocorra em Sábado, Domingo e Feriado, desde que observado o Repouso Semanal Remunerado e a Compensação no prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: Todas as horas trabalhadas, em domingos e feriados desde que não seja garantida sempre folga semanal, serão pagas em dobro.

Parágrafo terceiro: As horas extras habituais integram o 13º salário, conforme se depreende do Enunciado TST 45.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / GRATIFICAÇÃO NATALINA

O décimo terceiro salário, também conhecido como gratificação natalina deverá ser pago nos termos do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, Lei nº 4.090, de 1962, e na Lei nº 4.749, de 1965.

Parágrafo primeiro: O pagamento do décimo terceiro salário (gratificação de natalina) será efetuado pelo empregador até o dia **20 (vinte) de dezembro de cada ano**.

Parágrafo segundo: A gratificação corresponderá a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Parágrafo terceiro: O empregador pagará, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, como adiantamento da gratificação de Natal, em parcela única, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento.

Parágrafo quarto: O valor que o empregado houver recebido a título de adiantamento da gratificação de Natal será deduzido do valor da gratificação devida.

Parágrafo quinto: As horas extraordinárias, pagas com habitualidade, integram o 13º salário, conforme se depreende do Enunciado TST 45.

Parágrafo sexto: O adicional noturno, pago com habitualidade, também integra o 13º salário por força do Enunciado I da Súmula TST 60.

Parágrafo sétimo: Os adicionais de insalubridade e de periculosidade integram o pagamento do 13º salário, uma vez que fazem parte da remuneração do empregado.

Parágrafo oitavo: O não pagamento décimo terceiro salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, gera multa convencional em favor do empregado de **2/30 (dois trinta avos)** por dia de atraso.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Os empregados que forem investidos nos cargos de auditores, em Qualidade, em Comissão de Controle de Infecção, e Responsáveis Técnicos terão gratificação de função da ordem de **10% (dez por cento)** de sua

remuneração. Na hipótese de perda do cargo, excluem-se as gratificações de função, se for o caso.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas pagarão um adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) do salário do empregado, ao mês, à partir do terceiro ano (36 meses) trabalhado na mesma empresa, e a partir do quarto ano de contrato de trabalho, será acrescido 1% (um por cento) do salário do empregado por ano trabalhado, pago mensalmente.

Para fins de cálculo do adicional por tempo de serviço serão utilizados o salário, acrescido de adicional de insalubridade (quando da ocorrência) e demais gratificações (quando da ocorrência).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

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

Parágrafo primeiro: Será considerada hora noturna o período compreendido entre **19h00min (dezenove horas) e 07h00min (sete horas).**

Parágrafo segunda: A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos nos termos do artigo 73, § 1º, da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15, Anexo XIV Agentes Biológicos, em grau médio (20%), salvo laudo que comprove exposição a agentes insalubres considerados de grau maximo (40%), e deverá ser calculado sobre o valor de base de cálculo de R$ 1.270,00 (mil duzentos e setenta reais).

Parágrafo primeiro: Os colaboradores de áreas administrativas não fazem jus ao Adicional de Insalubridade, exceto se comprovada a exposição habitual, por meio de Laudo próprio.

Parágrafo segundo: Havendo correção do salário mínimo nacional, que supere a base de calculo do adicional de insalubridade acima exposta, se aplicará o valor do salário mínimo nacional como base de calculo, até posterior negociação que venha a proceder à readequação de valores.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANTÃO A DISTÂNCIA

Aos empregados que, por obrigação contratual, ficam à disposição da empresa, terão assegurado a gratificação correspondente à 1/3 (um terço) de seu salário, cujo o benefício não exclui pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas quando em emergências;

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Todos os empregadores deverão observar as regras e procedimentos estabelecidos nesta cláusula para a concessão do auxílio alimentação.

O **auxílio alimentação** consiste em um benefício convencional (estabelecido por meio de negociação coletiva e previsto em instrumento coletivo de trabalho), obrigatório, de caráter alimentar e indenizatório, no valor de **R$ 426,80 (quatrocentos e vinte e seis reais e oitenta centavos), por mês,** pago pelos Empregadores da categoria econômica em favor dos Empregados da categoria profissional, por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, sendo vedado o pagamento em dinheiro, destinado à compra de alimentos. O benefício pode ser usado em diferentes estabelecimentos, a critério do empregado, como supermercados, padarias, açougues, e demais estabelecimentos, desde que aceitem a forma de pagamento.

Parágrafo primeiro: O auxílio alimentação é extensivo a todos os integrantes da categoria profissional, independente de função, modalidade de contratação e jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: O benefício auxílio alimentação convencional, não se confunde com vale refeição, ou alimentação diária fornecida pelo empregador em restaurantes, lanchonetes e refeitórios durante a jornada de trabalho (intervalos intrajornada).

Parágrafo terceiro: A partir de **01 de maio de 2022**, o valor do auxílio alimentação convencional será **R$ 426,80 (quatrocentos e vinte e seis reais e oitenta centavos), por mês.**

Parágrafo quarto: O auxílio alimentação deverá ser pago/disponibilizado por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, **sendo vedado o pagamento em dinheiro**, de forma integral, **impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês**, e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador.

Parágrafo quinto: O auxílio alimentação, ora ajustado, tem caráter alimentar e indenizatório e **NÃO SERÁ:** 1) incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou salário; 2) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou tributação de qualquer espécie; 3) caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura; 4) Considerado para efeito de pagamento de 13º salário;

Parágrafo sexto: O auxílio alimentação ora ajustado será concedido pelo empregador em todo o período do contrato de trabalho, **inclusive durante o período de gozo de férias, licença maternidade, e afastamentos previdenciários derivados de acidente de trabalho,** ficando excluído do pagamento os demais afastamentos previdenciários.

Parágrafo sétimo: O auxílio alimentação a ser concedido ao empregado, **cuja jornada de trabalho seja inferior a quarenta e quatro horas semanais**, corresponderá a **70% (setenta por cento) do valor mensal**, no importe de **R$ 298,76 (duzentos e noventa e oito reais e setenta e seis centavos) ao mês, não sendo permitido qualquer proporcionalidade além da acima prevista.** Os contratos de trabalho vigentes até a celebração do presente instrumento coletivo de trabalho continuam inalterados, não podendo sofrer redução do valor anterior pago.

Parágrafo oitavo: O auxílio alimentação deve ser pago integralmente pelo empregador ao empregado durante todo o contrato de trabalho, sendo **vedada** a sua proporcionalização aos dias trabalhados, por carga horaria, faltas injustificadas, atestados médicos, etc. Com exceção: a regra disposta no parágrafo sétimo; nos meses de admissão e rescisão contratual, e quando do afastamento previdenciário, os quais serão admitidos a proporcionalização do auxílio.

Parágrafo nono: No caso de rescisão de contrato de trabalho, a importância do auxílio alimentação será devida ao empregado de forma proporcional aos dias trabalhados e ou indenizados, mesmo durante o aviso prévio, ou seja, em caso de aviso prévio indenizado a empresa deverá realizar o pagamento proporcional aos dias indenizados. Neste caso, o pagamento deverá constar no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e ser pago no prazo estabelecido no art. 477 da CLT.

Parágrafo décimo: Os empregadores poderão realizar a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), criado pela Lei 6.321/1976, regulamentado pelo Decreto nº 05/1991;

Parágrafo décimo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) os valores retroativos a maio de 2022 devem ser aplicados na recarga subsequente ao fechamento da presente CCT, sob pena de multa convencional.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Ficam as empresas obrigadas a fornecerem o vale transporte a todos os seus empregados nos moldes da lei nº 7.418/1985, Lei 7.619/1987.

Parágrafo primeiro – No ato da contratação, o empregador **DEVERÁ** disponibilizar ao empregado requerimento escrito para fins de adesão ao vale transporte, podendo cancelar e retomar o benefício de acordo com suas necessidades, sempre por escrito.

Parágrafo segundo – A empresa poderá substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro, EXCEPCIONALMENTE, no mês da admissão, nos casos de problemas no Sistema Público de Transporte ou em municípios que não tiverem sistema de "ticket" ou cartão de transporte.

Parágrafo terceiro – O fornecimento do vale transporte deverá ser através de cartão ou por meio de tickets, sempre de acordo com o sistema de transporte municipal necessário ao deslocamento do empregado.

Parágrafo quarto – O vale transporte será custeado pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu **salário base**, excluídos quaisquer adicionais ou outras vantagens. O desconto a título de vale transporte deverá estar descrito na folha de pagamento (holerite).

Parágrafo quinto – Não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo sexto – A empresa poderá descontar o vale transporte no mês subsequente, referente aos dias em que o empregado teve ausências injustificadas ou justificadas.

Parágrafo sétimo – A empresa fornecerá o vale transporte **sempre** no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado, de forma que no primeiro dia de trabalho do mês, deve estar disponível a **totalidade** dos vales transporte para uso no mês.

Parágrafo oitavo – É vedado o fornecimento de vales transporte de forma fracionada, devendo nos termos do parágrafo anterior estar disponível a totalidade dos vales transporte para o labor no mês, até o primeiro dia de trabalho do mês.

Parágrafo nona – A não concessão do vale transporte de forma antecipada em sua totalidade, ou a concessão fracionada/concessão insuficiente para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa durante o mês, gera multa convencional no importe de **6% (seis por cento) do salário base do empregado afetado, por descumprimento, em favor do mesmo**. Em caso de ocorrência o Sindicato laboral oficiará a empresa para que efetue o pagamento na multa correspondente de forma administrativa, não sendo acatado poderá a entidade sindical postular em prol dos afetados em juízo.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL"

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2015, e incluído em todos os instrumentos coletivos da categoria o **BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL** é um benefício assistencial criado e de responsabilidade do Sindicato laboral (SEESSU), destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e ou gestão de tal benefício. **Pela natureza assistencial este benefício não se confunde com seguro de vida e auxílio funeral contratado via seguradoras/corretoras sendo um benefício derivado de Convenção Coletiva de Trabalho.**

Parágrafo 1º: Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do "**BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL",** no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)** independente da modalidade de contratação, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umuarama e Região - SEESSU**,** responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL", impreterivelmente até o dia "**10" (dez) de cada mês**, da seguinte forma:

1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site do SEESSU: www.seessu.com.br / Menu/ Boleto Auxilio Funeral. Sendo ainda o link dos boletos enviados para as empresas cadastradas. Convencionam as partes que as

despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário são de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto, uma vez que são disponibilizados outros métodos de pagamento; ou,

2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta do SEESSU, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: seessu@seessu.com.br acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral "Auxilio Funeral".

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

Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pela Entidade Sindical Laboral e corresponderá a **R$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vinculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e **R$ 2.500 (dois mil e quinhentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação de todos os requisitos da presente cláusula.

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

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

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

Parágrafo 7º: A cobertura do Benefício Assistencial Funeral "Auxilio 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 1**º,** 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 SEESSU podendo o mesmo inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

Parágrafo 9º: O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no "parágrafo 1º", desta cláusula 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 Laboral.

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

Parágrafo 11º: Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial funeral "AUXÍLIO FUNERAL", os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060, 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 (modelo disponibilizado no site).

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

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que em seu quadro tenha 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, que não possuírem creche própria ou convênio creche (custeado integralmente pelo empregador), pagarão às empregadas com filho(s) de **4 (quatro) meses à 3 (três) anos e 6 (seis) meses de idade**, um **AUXILIO CRECHE** mensal no valor de **R$ 200,00 (duzentos reais), por filho**, que deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, juntamente com o salário, sob a rubrica "AUXILIO CRECHE CCT".

Parágrafo primeiro: O referido Auxilio Creche não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Parágrafo segundo: Com o pagamento do referido auxilio as empresas ficam desobrigas à obrigação disposta no art. 389, § 1º, § 2º da CLT.

Parágrafo terceiro: Para fazer jus a tal auxilio a empregada deverá protocolizar cópia da certidão de nascimento da criança junto ao empregador, a qualquer momento. As empresas deverão no ato da contratação requerer cópia da certidão de nascimento dos filhos, para fins de salário família, e auxilio creche.

Parágrafo quarto: O Auxilio Creche deve ser pago de forma integral, não sendo permitida a sua proporcionalidade.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHES E REFEIÇÕES

As empresas fornecerão gratuitamente (não será considerada prestação *in natura,* portanto não será integrado ao salário) refeição, nos seguintes casos:

a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em finais de semana;

b) Nos turnos diários e noturnos de 12 X 36 horas.

Parágrafo único: Nas demais jornadas a empresa fornecerá gratuitamente café, leite e chá acompanhado de pão, torrada ou bolacha e manteiga ou similar.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregadores procederão regularmente as anotações dos seus empregados anotação a função exercida, salário, aumentos e demais registros exigidos pôr Lei, devolvendo a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, salvo motivo justificado.

Parágrafo Primeiro: Sempre que os empregadores receberem as CTPS dos seus empregados para anotação, estas fornecerão comprovante de entrega e devolução.

Parágrafo Segundo: É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias e entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, independentemente do tipo de rescisão efetuada, nos termos do art. 477, § 6º da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa, conforme artigo 482 da CLT, deve receber da empresa, comunicação prévia e escrita com a declaração do motivo determinante.

Fica a empresa obrigada a encaminhar cópia da comunicação ao SEESSU no prazo de 48 horas da comunicação, sob pena de invalidar a comunicação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	DIAS DE AVISO PRÉVIO
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45

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

Parágrafo quarto: O empregado despedido que no curso do aviso prévio trabalhado, comprovar obtenção de um novo emprego, terá imediata liberação dos dias remanescentes do aviso prévio, desonerando a empresa do pagamento dos dias faltantes do aviso prévio, não trabalhados.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

As empresas não poderão contratar qualquer serviço ou tarefa por meio de locadores de mão-de-obra, excetuando-se os serviços temporários, na forma da lei 6.019/79, e os eventuais, para inclusive, reforma e manutenção dos estabelecimentos e demais serviços especializados.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Nos ternos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração somente será lícita com a concordância do empregado, a ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízos para o mesmo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As partes se comprometem a realizar política de combate ao assédio moral e sexual, devendo o empregador liberar o empregado um dia por ano para participar de eventos específicos, conforme negociação entre as partes.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE A TODOS OS TRABALHADORES

A todos trabalhadores abrangidos pela presente fica assegurado à garantia de emprego por 30 (trinta) dias, a partir da formalização da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, iniciando-se a partir da assinatura deste instrumento, ou seja, 01 de maio de 2022, ressalvando-se a hipótese de justa causa.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AFASTAMENTO DA GESTANTE EM ATIVIDADES, OP

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

A empregada gestante **será afastada**, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais **insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

Parágrafo primeiro: Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à gestante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo segundo: Quando não for possível que a gestante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA O CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado ao serviço militar, a partir da efetiva incorporação, até um ano após a respectiva baixa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTE OU ENFERMO

Fica garantida a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta médica, ao empregado que tenha permanecido afastado por prazo superior a 15 (quinze) dias em decorrência de acidente e doença de trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

O empregado que trabalha 10 (dez) anos na mesma empresa e comprovar que está em um prazo de 12 (doze) meses para adquirir o direito de se aposentar, terá assegurado o emprego e a remuneração. Após 10 (dez) anos de trabalho terá o acréscimo de um mês para cada ano que trabalhar. É evidente a exceção de justa causa, na forma da lei, como também cessará a estabilidade prevista se o trabalhador deixar de requerer a aposentadoria prevista.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DE RETORNO DE FÉRIAS

O empregado, ao retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Em decorrência das peculiaridades das atividades que a categoria abrangida por esta CCT prática, fica pactuado para todas as empresas e empregadores da categoria econômica, sem a necessidade de acordo individual de compensação de jornada diária, a adoção das seguintes jornadas diárias:

a) 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso (12x36) com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora computados como jornada, sendo 36 (trinta e seis) horas semanais em uma semana e 48 (quarenta e oito) horas semanais em outra semana, tendo como média 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para o período noturno e diurno;

b) 05 dias de 06:00 horas com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos computados como jornada e **1 dia de 12:00 horas** com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora computados como jornada, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

c) 05 dias de 08:00 horas (segunda a sexta-feira) com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, e **1 dia de 04:00 horas** (sábado), para os setores que não funcionem ininterruptamente, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

d) 06 dias de 06:00 horas com intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos computados como jornada, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais;

e) 04 dias de 09:00 horas e **1 dia de 08:00 horas(segunda a sexta-feira)** todos com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, para os setores que não funcionem ininterruptamente, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

f) 05 dias (segunda a sexta-feira) de 08:45 horas de trabalho, com intervalo intrajornada de 1 (uma) hora, para os setores que não funcionem ininterruptamente, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

Parágrafo primeiro: A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a devida homologação do Sindicato Obreiro.

Parágrafo segundo: O labor em regime de 12x36 não exclui o direito ao recebimento, em dobro, pelo trabalho prestado nos dias de feriados, desde que não compensados prazo improrrogável de 90 (noventa) dias.

Parágrafo terceiro: Ante a peculiaridade do regime 12X36 as escalas de trabalho em sábado e domingo, desde que dentro da sua carga horária semanal, não enseja pagamento de horas extras, com exceção dos sábados e domingos que coincidirem com feriados.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO ESTUDANTE

A empregadora não poderá prorrogar o horário de trabalho dos empregados que estudam, desde que devidamente comprovada a matrícula, a presença às aulas e situação escolar.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas poderá ser instituido mediante Acordo Individual entre Empresa e Empregado, para compensação em até 180 (cento e oitenta) dias. Caso a Empresa deseje um periodo maior para as compensações, deverá submeter à Homologação do Acordo junto ao Sindicato Laboral.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTÕES PONTO

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Fica assegurado ao trabalhador estudante o abono de sua falta ao trabalho quando prestar exames escolares em horário diverso de suas aulas normais, ou vestibular, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, exceto no caso do exame marcado em prazo inferior, obrigando-se a comprovar em 5 (cinco) dias a circunstância anormal e sua efetiva participação.

Parágrafo Único: Em caso de vestibular, fica limitado a concessão de (02) vestibulares por ano.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA AMAMENTAÇÃO E AFATAMENTO DA LACTANTE EM ATIVIDADES OU LOCAIS INSALUBRES

A fim de facilitar o convívio entre a mãe e a criança nessa importante fase da vida do bebê, conforme art. 396 da CLT, serão concedidos 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, às empregadas mães para amamentar o próprio filho até que complete 6 meses de idade.

Parágrafo primeiro: Os dois intervalos de trinta minutos podem ser substituídos por negociação individual entre empregada e empregador, pela redução de uma hora da jornada de trabalho pelo período de 6 meses. A Redução de jornada não implicará em redução do salário.

Parágrafo segundo: A empregada lactante **será afastada,** enquanto durar a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais **insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

Parágrafo segundo: Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à lactante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo terceiro: Quando não for possível que a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRA-JORNADA

Nos termos do art. 71 da CLT, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, não poderá exceder de 2 (duas) horas. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Parágrafo primeiro: O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido nos termos do artigo 611-A, inciso III, da CLT, respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

Parágrafo segundo: Quando o intervalo para repouso e alimentação for reduzido nos termos do parágrafo primeiro, não significa jornada maior que a contratada, devendo ser respeitado o limite de 4, 6, 8 ou 12 horas conforme contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: O tempo que exceder a jornada contratada será considerada horas extras nos termos da cláusula **16.**

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS AMPLIADADAS

Serão concedidas férias com duração de 45 (quarenta e cinco) dias aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços interruptos. Após tal lapso de tempo, as férias de 45 (quarenta e cinco) dias só serão concedidas a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A gratificação de férias será nos termos do art. 7º da Constituição Federal. Os empregadores efetuarão o pagamento das férias até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

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

Parágrafo Segundo: Os empregados com menos de um ano de trabalho terão direito as férias proporcionais.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOAÇÃO DE SANGUE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá ao empregado do sexo masculino o abono de 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, mediante comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA

A empresa concederá 3 (três) dias úteis de licença ao trabalhador que contrair matrimônio, 2 (dois) para colação de 3º graus e curso profissionalizante, mediante a comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA LUTO

A empresa concederá 3 (três) dias úteis de licença ao empregado, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, irmão ou pessoa, declarada em sua carteira de trabalho que viva sob sua dependência econômica, mediante comprovante.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VESTIÁRIOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ILUMINAÇÃO ADEQUADA

As empresas, em conformidade com as leis vigentes e em cumprimento às Normas Regulamentadoras, promoverão iluminação adequada em todos os compartimentos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PCMSO, PPRA E LTCAT

PCMSO - As empresas/empregadores abrangidas por esta CCT ficam obrigadas a elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, conforme estabelece a Norma Regulamentadora NR 7 do Ministério do Trabalho conforme a Portaria GM Nº 3.214 de 08 de julho de 1978 e suas alterações e atualizações.

PPRA - As empresas/empregadores abrangidas por esta CCT ficam obrigadas a elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, conforme estabelece a Norma Regulamentadora NR 9 do Ministério do Trabalho conforme a Portaria GM Nº 3.214 de 08 de julho de 1978 e suas alterações e atualizações.

LTCAT - As empresas/empregadores abrangidas por esta CCT ficam obrigadas a elaborar e implementar o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT, conforme estabelece a Norma Regulamentadora NR 15 do Ministério do Trabalho conforme a Portaria GM Nº 3.214 de 08 de julho de 1978, § 1º do artigo 58, da Lei 8213/91 da Previdência Social.

Parágrafo único- Sempre que necessário o Sindicato laboral poderá requerer cópia dos Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT, para fiscalizar as condições de trabalho.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS PARA O TRABALHO

Se de uso obrigatório dentro da empresa, o empregador fornecerá gratuitamente para o trabalhador o material e uniforme necessário para o trabalho.

Parágrafo Único: Os vigias receberão o material necessário ao desempenho da função.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR.07, da Portaria No. 3214/78.

Parágrafo Único: As empresas se obrigam a realizar a cada 12 (doze) meses, exame médico de seus empregados para avaliar a saúde deles, devendo apresentar oficialmente o resultado dos mesmos, ao empregado em questão.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Terão validade os atestados fornecidos por médicos e odontólogos, tanto do Corpo Clínico do Estabelecimento Empregador, quanto alheios ao Corpo Clínico do Estabelecimento do Empregador.

Parágrafo Único: Será válido o atestado de acompanhamento de filhos até 12 anos.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza os empregadores **DEVERÃO** entregar cópia fiel do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT ao empregado e ao Sindicato Laboral (SEESSU) nos termos do Art. 336, § 1º do Decreto nª 3.048, de 6 de maio de 1999, **até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato,** para fins estatísticos e epidemiológicos.

Parágrafo primeiro: A cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT do Sindicato Laboral poderá ser enviada através do e-mail: seessu@seessu.com.br com o título: CAT acompanhado do nome completo do empregado, ou ainda de forma física mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Av. Manaus, 3885, Piso Superior, Zona I, Umuarama, Paraná.

Parágrafo segundo: A não comunicação de Acidente de Trabalho poderá ensejar em multa prevista no Art. 286 do Decreto nª 3.048, de 6 de maio de 1999.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, a empresa colocará à disposição dos seus funcionários, duas vezes por ano, local e meios para esse fim; o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRABALHOS SINDICAIS DENTRO DA EMPRESA

As empresas providenciarão local apropriado, resguardado do público, para os dirigentes sindicais, previamente autorizados afixarem cartazes e editais informáticos e interesse da categoria, sem prejuízo dos setores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o livre acesso dos dirigentes sindicais e sua equipe nos estabelecimentos de serviços de saúde, podendo acompanhar juntamente com membros indicados pela Empresa os locais de trabalho, quando necessário para verificações da condição de trabalho e eventuais irregularidades.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AFASTAMENTO POR MOTIVOS SINDICAIS

Serão liberados pela empregadora os diretores da entidade sindical profissional, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, para participar, representando a categoria e a entidade sindical, em reuniões, assembleias, congressos, encontros de trabalhadores, desde que solicitado, por escrito, pela entidade sindical, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo primeiro: Os delegados e membros de representações dos trabalhadores nos locais de trabalho poderão afastar-se do serviço por motivos sindicais, a requerimento do SINDICATO OBREIRO, pôr escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo segundo: As horas dos afastamentos dos delegados e dos membros de representação do sindicato obreiro não serão remuneradas.

Parágrafo Terceiro: As horas dos afastamentos dos delegados e dos membros de representação do sindicato obreiro não serão remuneradas.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SEESSU), no prazo de **30 dias a contar da homologação da presente CCT**, e posteriormente a cada **2 (dois) meses**, relação (lista) dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; **JORNADA** e SALÁRIO BASE.

Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

Parágrafo primeiro: A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: seessu@seessu.com.br; via carta registrada para o Endereço do SEESSU; ou ainda, mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

O Sindicato obreiro poderá, nos limites da lei, solicitar documentos e informações perante os empregadores para fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas, mediante documento escrito e com prazo hábil para cumprimento pelo empregador.

Parágrafo primeiro: E havendo necessidade, poderá o empregador solicitar a prorrogação do referido prazo, desde que efetuado por escrito no prazo determinado na primeira notificação.

Parágrafo segundo: Não havendo resposta o Sindicato obreiro reitera a notificação/oficio expedida(o) com cópia ao Sindicato Patronal, e quando findo o prazo sem manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de **R$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por trabalhador**.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL DE CUSTEIO SINDICAL (LABORAL)

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

OS EMPREGADOS integrantes da categoria aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de março de 2022, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umuarama e Região – SEESSU, entidade sindical laboral, nos termos do art. 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de **1% (um por cento) do salário base do empregado**, **ao mês**, **extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, descontada em folha de pagamento, pelos empregadores.**

Parágrafo primeiro: Cumprido o estabelecido pela Assembleia, o recolhimento à entidade sindical do importe descontado a título de contribuição assistencial deverá ser realizado até o dia **10 (dez) de cada mês**, na sede do Sindicato mediante a emissão de recibo, ou por meio de depósito na conta do SEESSU - Banco Caixa Econômica Federal, agencia 0570, conta 003000651-8, OP 003, CNPJ 79.868.048/0001-76, ou ainda por meio de boleto bancário a ser emitido no site da entidade sindical, sob pena de multa no valor de **10% (dez por cento) pelo atraso sobre o montante retido, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.**

Parágrafo segundo: Os empregadores que realizarem o repasse da referida contribuição via transação bancaria (deposito ou transferência) deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação para o e-mail: seessu@seessu.com.br.

Parágrafo terceiro: Os empregadores **DEVERÃO** encaminhar mensalmente a relação de empregados pagantes da contribuição assistencial, contendo: nome completo, função, data de admissão, salário e valor recolhido a título de contribuição assistencial de custeio sindical, a listagem poderá ser enviada por meio do e-mail: seessu@seessu.com.br, com o relação de empregados contribuição assistencial seguido do nome do estabelecimento/empregador.

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

Parágrafo quinto: É garantido o direito de oposição à referida contribuição, pelos empregados não associados, realizado pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias (Empregado/Empresa/Sindicato), de forma legível, na forma do Modelo em Anexo à presente CCT, na sede do SEESSU sito a Avenida Paraná, 3525, Fundos, Zona I, Umuarama, Paraná.

Parágrafo sexto: Nos termos do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 013/2016, autos IC nº 000199.2015.09.005/0, celebrado entre o SEESSU e a Procuradoria do Trabalho no Município de UMUARAMA, o direito de oposição poderá ser manifestado a qualquer tempo perante a entidade sindical por qualquer meio eficaz de comunicação escrita.

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

Parágrafo décimo primeiro: Ressalta-se que a "autorização prévia e expressa" da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10 de março de 2022, e 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 segundo: 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 terceiro: Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SEESSU, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo SEESSU.

Parágrafo décimo quarto: 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 SEESSU, realizada em 10 de março de 2022, 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL (LABORAL)

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **2% (dois por cento)** na folha de pagamento dos **empregados associados**, **a título de mensalidade associativa**, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido do empregado **até o dia 10 (dez) de cada mês**, e repassado a entidade sindical por meio de deposito bancário, boleto bancário ou em diretamente na sede do SEESSU. A empresa deverá encaminhar mensalmente lista descritiva dos Empregados Associados ao SEESSU, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificada do pagamento, o SEESSU deverá emitir o respectivo recibo.

Parágrafo Primeiro- Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SEESSU, acompanhado de Carteira de Trabalho; RG; CPF; Comprovante de endereço e os dois últimos comprovantes de pagamento (holerite), e **preencher a ficha de intenção de Associação/filiação (ANEXO II- FICHA DE FILIAÇÃO SEESSU).**

Parágrafo Segundo- A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal devido, multa de **10% (dez por cento) pelo atraso**, bem como **juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo**

pagamento.

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL (SINLAB)

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/REVERSÃO PATRONAL. A contribuição das empresas, a ser recolhida em favor do SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES, PATOLOGIA CLÍNICA E CITOLOGIA DO ESTADO DO PARANÁ, é de 5% (cinco por cento) sobre uma folha de pagamento mensal, por ano, utilizando-se como base de cálculo a folha de pagamento imediatamente subsequente à assinatura do instrumento coletivo, podendo ser paga em até três parcelas iguais de, no mínimo, R$ 200,00 (duzentos reais) POR PARCELA, ou R$ 600,00 (seiscentos reais) no total por ano, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. Os pagamentos poderão se dar através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (43) 3324-7834.

Parágrafo primeiro. As empresas não filiadas não possuem obrigatoriedade ao pagamento, sendo que, desta forma, não poderão participar de assembleias sindicais e não terão acesso a quaisquer benefícios instituídos de forma coletiva e/ou individual aos filiados ao SINLAB/PR.

Parágrafo segundo. Os valores referentes à Taxa Negocial são destinados ao custeio das despesas necessárias às negociações coletivas com os diversos sindicatos laborais.

Parágrafo Terceiro. As guias de pagamento poderão ser impressas diretamente no website da entidade: www.sinlabpr.com.br e/ou através de depósito bancário, cujos dados igualmente constam no website indicado.

Parágrafo Quarto. Fica reconhecido o caráter executivo da taxa em questão, ficando desde já o SINLAB/PR autorizado a cobrar em juízo os inadimplentes, caso em que haverá a incidência de multa de 10%, juros de mora e correção monetária na forma da lei, bem como honorários advocatícios de 20% sobre o valor total do débito.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário, mediante prévia comunicação por escrito e atendendo aos interesses das partes, serão designadas reuniões tendentes a dirimir as pendências visando o aperfeiçoamento e a melhoria das condições dos serviços prestados, sendo vedada a renúncia a benefícios e condições mais favoráveis existentes ou que venham a ser concedidas, e que deverão ser mantidas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA VIGENCIA E AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

Firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, termos do artigo 7º, incisos XXVI da Constituição Federal, e o artigo 611, § 2º da CLT estabelecendo as condições contidas nas cláusulas presentes neste acordo. **FICAM MANTIDAS AS CONQUISTAS HISTÓRICAS DA CATEGORIA JÁ CONSOLIDADAS NAS NEGOCIAÇÕES ANTERIORES, COM AS RESSALVAS DO PRÓPRIO TEXTO LEGAL.**

As partes que firmam à presente CONVENÇÀO comprometem-se a divulgar os termos da mesma a seus representantes e empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÃO GERAIS TRANSITÓRIAS

Os empregadores que não aplicaram o disposto no piso salarial 2022/2023 deverão adequar suas folhas de pagamento, pagando os reajustes aqui ora ajustados de forma retroativa na próxima folha subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DOS BENEFICIÁRIOS DO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO E SUA APLICABILIDADE

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados, independente da nomenclatura da função, abrangidos nas representações sindicais, na base territorial do SEESSU, na conformidade do disposto no art. 611 da CLT, que trabalham para as Empresas/empregadores cuja classe econômica é representada pelo SINLAB-PR - SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES E PATOLOGIA CLÍNICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO ESTADO DO PARANÁ, excetuados aqueles que, embora laborando para elas, pertencem a outras categorias profissionais diferenciadas (art. 511 da CLT) com Sindicato próprio.

O Presente Instrumento Coletivo é aplicável apenas aos LABORATÓRIOS DE ANÁLISES E PATOLOGIA CLÍNICA, ANATOMIA E CITOLOGIA.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EFEITO RETROATIVO

A presente Convenção, assinado o requerimento de registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho, produzirá efeitos retroativamente a partir de 1º de maio de 2022

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ULTRATIVIDADE

Fica garantida pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho a ultratividade desta Convenção Coletiva de Trabalho pelo período de até 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva até a data base 01 de maio.

Parágrafo único: Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA CONVENCIONAL

Além das penalidades previstas em lei fica instituído o pagamento de multa no valor de 1 (um) salário mínimo nacional vigente por cláusula descumprida do presente instrumento coletivo, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Obreiro e a Justiça do Trabalho de Umuarama, Estado do Paraná, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas das aplicações ou cumprimento da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DO PIS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CUSTAS E DESPESAS

Os sindicatos elaborarão tabela em conjunto, na qual ficará vinculado a presente convenção coletiva para cobrança dos serviços e ressarcimento das despesas por serviços solicitados as referidas entidades, como por exemplo, emissão de certidões, termos, declarações, homologações, inspeção prévia, quitação anual, etc.

}

DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO
PRESIDENTE
SIND DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE UMUARAMA

CARLOS ROBERTO AUDI AYRES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E PATOLOGIA CLINICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO PARANA

DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO
SECRETÁRIO GERAL
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - FICHA DE FILIAÇÃO SEESSU

Anexo (PDF)

ANEXO III - CANCELAMENTO DE CARTA DE OPOSIÇÃO E AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL - APROVAÇÃO

Anexo (PDF)

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