CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002296/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041090/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.105618/2022-46
DATA DO PROTOCOLO: 22/08/2022

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M , CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

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 ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os Pisos salariais da categoria, a partir de **01 de maio 2022**, serão reajustados em **11% (onze por cento)** sobre os praticados em **30 de abril de 2022**, de modo que os

pisos salariais da categoria para a jornada de 44 horas semanais, ficam assim definidos:

A) Contínuo, zelador(a), servente, auxiliar de serviços gerais, esterilizador de materiais.....**R$ 1.317,59;**

B) Recepcionista, datilografa(o) , telefonistas, auxiliar de escritório e auxiliar de coleta.....**R$ 1.335,18;**

C) Auxiliar de laboratório, escriturário, auxiliar de enfermagem, auxiliar de plantão e oficial de coleta, supervisão de recepção, coletador.....**R$ 1.601,42**;

D) Técnico de laboratório, técnico de analises patológicas, citotecnico, controle de qualidade, plantonista.....**R$ 1.785,41**;

E) Enfermeiro, Biólogos, Psicólogos e Biomédicos.....**R$ 2.684,41;**

Paragrafo primeiro: Os pisos dos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem e auxiliar de enfermagem) acima exposto tem como válidade de 01/05/2022 à 04/08/2022, sendo à partir de 05/08/2022 aplicável o piso salarial nacional da enfermagem previsto na Lei nº 14.434/2022, sendo R$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) mensais para os enfermeiros, R$ 3.325,00 (tres mil trezentos e vinte e cinco reais) mensais para os técnicos de enfermagem e R$ 2.375,00 (dois mil trezentos e setenta e cinco reais) mensais para os auxiliares de enfermagem.

Paragrafo segundo: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente salário, auxilio alimentação, insalubridade, e etc., competência maio, junho e julho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários superiores aos pisos salariais exposto na clausula 3ª da presente CCT a partir de **01 de maio de 2022** serão reajustados em **11% (onze por cento),** devendo ser respeitado o mínimo estabelecido no piso da categoria.

Paragrafo primeiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente salário, auxilio alimentação, insalubridade, e etc., competência maio, junho e julho de 2022, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Paragrafo segundo: A não aplicação do reajuste acima exposto sobre os salários, bem como o não pagamento dos retroativos na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até às 13:30 horas do quinto dia útil e 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, bem como as empresas que realizam o pagamento até o quarto dia útil por transferência eletrônica, desde que o depósito esteja disponível na conta bancária no quinto dia útil.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Quando a substituição ultrapassar 30 dias, o empregado substituto perceberá o salário do substituído, excluído as vantagens de caráter pessoal.

Parágrafo Único – A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

CLÁUSULA OITAVA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

Em caso de atraso de salário, a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 2/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As entidades convenentes acordam que restam totalmente quitadas quaisquer correções salariais devidas até a presente data, nada mais havendo a postular a este título.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPOSIÇÃO SALARIAL

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13o. salário, sempre que o interessado a requerer dentro do prazo legal, podendo o empregado optar pelo recebimento antes ou depois do gozo de férias.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHES E REFEIÇÕES

Será fornecido, graciosamente, lanche com padrão alimentar mínimo consistente de pão, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões de final de semana ou em jornada noturna.

Parágrafo Único -Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44 horas semanais.

Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª, inclusive, será de 50% (cinqüenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de 01.05.93, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração

do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do dia seguinte, serão pagas com acréscimo de 20%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

Parágrafo Único – Em face do adicional ajustado, para apuração da jornada laborada no período noturno será considerada a hora como sendo de 60 minutos, exceto para o pagamento do adicional noturno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na alíquota de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal, para os colaboradores das funções de auxiliar de laboratório, técnicos de laboratório, biomédicos, biólogos, esterilizadores de material, aux. de coleta e oficial de coleta (coletador).

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

Parágrafo Único – Preenchendo os requisitos acima, o empregado que no mesmo prazo, solicitar demissão por motivo de aposentadoria fará jus ao abono no valor de 1,5 (uma vez e meia) de sua última remuneração.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de **01 de maio de 2022**, será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**. As empresas que concedem o auxilio com valores acima do disposto nesta clausula, à partir de 01 de maio de 2022, deverão corrigi-lo sob o índice de 12% (doze por cento)**.** Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets.

Parágrafo Primeiro – O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário in natura e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo Segundo - As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado.

Parágrafo Terceiro – A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenentes, bem como sua majoração deverá ser objeto de negociação específica, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais futuras.

Parágrafo Quarto – O Auxílio-Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano, inclusive quando em licença previdenciária, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

Parágrafo Quinto - Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores RETROATIVOS referente ao reajuste do auxilio alimentação no importe de 12% (dez por cento), competências: MAIO/2022, JUNHO/2022 e JULHO/2022 deverão ser apurados e quitados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho**.**

Paragrafo sexto: A não concessão do auxilio alimentação, bem como o não pagamento dos retroativos na forma estabelecida nesta clausula gera multa convencional.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSA DE ESTUDO

As empresas abrangidas por esta convenção, na medida de suas possibilidades e interesses, utilizar-se-ão das opções previstas no Decreto nº 87043/82 e demais legislações vigentes (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de 1º grau.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL/ BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL

Fica mantido o auxílio funeral/BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL, criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e ou gestão de tal benefício.

Parágrafo 1º: Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do "**BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL",** no valor de **R$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos) por empregado(a),** independente da modalidade de contratação, em favor do SINDICATO LABORAL CNPJ nº 80.888.845/0001-02**,** responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança,

repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, impreterivelmente até o dia “**10” (dez) de cada mês**, da seguinte forma:

1) **BOLETO BANCÁRIO**, enviado diretamente pelo **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,

2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta do Sindicato Laboral, no Banco do Brasil, Ag nº 0406-5 Conta Corrente 31443-9, CNPJ nº 80.888.845/0001-02, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sind_saudecm@hotmail.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxilio Funeral”; ou

3) **PIX –** Chave PIX CNPJ 80.888.845/0001-02 **– Benificiário SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M ,** nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sind_saudecm@hotmail.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxilio Funeral”.

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

Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pela Entidade Sindical Laboral e corresponderá ao valor único de **R$ 3.000,00 (três mil reais) e será paga mediante a apresentação de documentos comprobatórios (Nota fiscal, Recibo) de custeio do funeral do empregado da categoria falecido.** Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro.

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

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 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 Auxilio 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 “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 **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 clausula, podendo inclusive pleitear o cumprimento das obrigações desta clausula pelas vias extrajudicial e ou judicial.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, fornecerão auxílio creche na forma da legislação vigente.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO

As rescisões contratuais serão na forma da legislação atual, com a dispensa das homologações perante o sindicato obreiro.

Parágrafo Primeiro – Em se tratando de Empregado comprovadamente filiado/associado ao Sindicato Obreiro, o mesmo poderá solicitar a homologação de sua rescisão perante a entidade laboral, o que vinculará a empresa.

Parágrafo Segundo – Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 1/30 avos por dia de atraso, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

Parágrafo Terceiro – Quando solicitado ao Sindicato Obreiro a homologação da rescisão, o mesmo compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa da homologação da rescisão contratual, o Sindicato Obreiro deverá apresentar justificativa por escrito. A justificativa por escrito poderá ser dispensada nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

Parágrafo Quarto – Quando da dispensa de empregados filiados/associados, a empresa deverá anotar no documento do aviso prévio a data e horário da homologação. Poderá ser dispensado tal requisito nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO CONTRATUAL

Todos os empregados associados ou não associados ao sindicato profissional, 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.

Fica estabelecida em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de 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 de 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- Exames médicos demissional, nos termos da RN 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 e Rescisório (GRRF) quitada;

VII- Chave de identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;

VII- Perfil Profissiografico Previdenciário, na forma de lei;

IX- Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via Sistema Empregadorweb;

X- Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI- Discriminativo de medias de verbas variáveis se for o caso;

XII- Prova bancaria 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 SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será aplicado conforme as regras da lei 12.506/2011.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DURANTE O AVISO

Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Fica proibida a locação de mão de obra. Nos locais e setores onde haja atividade-meio será permitida a terceirização. O contrato de terceirização será homologado pelo SINSAUDE CAMPO MOURÃO, desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

As empresas que tiverem até 05 (cinco) empregados poderão contratar trabalhadores com piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo vigente no País. Em empresas com seis a cinqüenta empregados, o número de contratações proporcionais não poderá exceder ao percentual de 20% (vinte por cento) do quadro de pessoal da empresa. De cinqüenta e um a quinhentos empregados, o percentual máximo é de 10% (dez por cento) e, empresas acima de quinhentos e um empregados, o percentual máximo é de 5% (cinco por cento).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será licita com a concordância do empregado, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, observando-se a proporcionalidade salarial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

É obrigatória a anotação na carteira de trabalho e previdência social da efetiva função exercida pelo trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

O empregado estudante, dentro das possibilidades da entidade, receberá facilidade e adequação ao horário de trabalho, desde que o curso seja atinente à sua profissão ou que o curso seja pré-requisito para sua profissionalização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÃO PROFISSIONAL

Todo trabalhador que comprovadamente concluir curso profissionalizante, terá preferência, às vagas que surgirem no quadro funcional, desde que seja aprovado em processo interno de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS

As partes efetuarão política de melhoria de relações interpessoais realizando conjuntamente cursos, palestras, informativos e outros meios atinentes à matéria.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias, a contar da data de início da vigência desta convenção coletiva, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato.

Parágrafo único – Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta a chancela sindical.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE

À empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

Parágrafo Primeiro – A critério da empregada, os dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, que alude o artigo 396 da CLT, poderá ser concedido cumulativamente no início ou no término da jornada diária.

Parágrafo Segundo – Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém nascido ou adotado legalmente será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

Parágrafo Terceiro – A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária e, nos casos de adoção conforme os artigos 392 e 392-A da CLT, e seus parágrafos.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA O CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento, como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DE ACIDENTADO

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo 16 (dezesseis) dias e apenas nos casos de acidente do trabalho e/ou doença do trabalho.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO

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

Parágrafo Primeiro – Aos empregados que, em 01.05.97, encontravam-se estáveis em conformidade com a antiga redação da cláusula, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

Parágrafo Segundo – Aos empregados demitidos dentro do período de sessenta a trinta e sete meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu.

Parágrafo Terceiro – A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial fornecido pelo SINSAUDE CAMPO MOURÃO.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS

Fica vedado o desconto, nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência ou imprudência por parte do empregado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

Parágrafo Único – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibulares ao ensino superior e em cursos profissionalizantes, desde que seja o empregador

comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

Parágrafo Único – Desde que comprovada a situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos de profissionais que prestam serviços ao sindicato servirão de documento hábil para a justificação de faltas ao trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios, sem prejuízo das disposições legais pertinentes.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A – JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS:

Os serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço.

Parágrafo Primeiro – Aos demais empregados cujos serviços estão sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento fica garantida a jornada de 36 horas semanais.

Parágrafo Segundo – Na carga horária de 36 horas semanais de trabalho poderá ser observado um dos seguintes regimes de trabalho:

1) Jornada de trabalho de 12X36, concedendo folga compensatória atinente à semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subseqüente, não

sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;

2) Jornada de trabalho de 12X36 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;

3) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) as horas que excederem a 36 horas semanais. O excesso de 06 horas no plantão semanal, não será considerado hora extra em face da supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação;

4) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em 06 dias da semana, totalizando 36 horas semanais, podendo ser concedido folga alternada no sábado ou no domingo. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana.

5) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, perfazendo uma jornada de 30 horas em uma semana e 42 horas na semana seguinte, estando automaticamente compensado o excesso de horas de uma semana pela diminuição de horas da outra.

Parágrafo Terceiro - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

Parágrafo Quarto – Na jornada de 12X36 será obrigatória a concessão de um intervalo para descanso e/ou alimentação de uma hora que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada. Bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

Parágrafo Quinto – Os empregados que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização da jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base

acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão

remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

B) JORNADA NORMAL DE 44 HORAS SEMANAIS

1) Compensação 12X36

Os empregadores, mediante acordo individual de trabalho, poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, totalizando 44 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 44 horas semanal, não compensadas, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso.

2) Compensação do Sábado

O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado horas extras, desde que limitada carga horária semanal em 44 horas e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho.

3) Folgas alternadas

Jornada de trabalho de 07h20min diárias, com folgas alternadas em sábados e domingos. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana.

C) VALIDADE DA COMPENSAÇÃO

Fica ajustado entre as partes convenientes que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos de compensação de horas adotados pelas empresas.

Parágrafo único: A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado.

Sobreaviso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PLANTÃO EM SOBREAVISO

Aos empregados sujeitos ao regime de trabalho em sobreaviso, entendido como tal o tempo a disposição após cumprir sua escala normal de trabalho, por determinação expressa do empregador ou do superior hierárquico, fica assegurado o pagamento das horas de sobreaviso à razão de 1/3 (um terço) da hora normal, garantindo o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas sobreaviso.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA 5X1

Fica instituído o sistema de escala 5 X 1, que consiste na concessão de uma folga a cada cinco dias trabalhados, para compensação dos domingos e feriados.

Parágrafo primeiro: Os feriados excluídos pelo sistema de escala, no período de um ano, serão compensados pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subseqüente ao período de férias.

Parágrafo segundo: Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5X1, no período aquisitivo das referidas férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Individual de Trabalho, a compensação do excesso de horas de trabalho em

um dia pela diminuição em outro. A apuração deverá ser feita ao 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 – Não será necessária a homologação pelo SINSAUDE Campo Mourão nos casos de Banco de Horas com prazo de “zeramento”/compensação em até 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Segundo – Decorrido o prazo de “zeramento”/compensação do Banco de Horas, sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescido dos adicionais previstos na CCT.

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

Parágrafo Quinto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PLANTÃO A DISTÂNCIA

Aos empregados sujeitos ao plantão à distância, entendido como tal o tempo normal de serviço, conforme escala, fora do local de trabalho, fica assegurado o pagamento normal das horas de plantão, garantindo o pagamento, como extras com adicional convencional, das horas laboradas fora do horário normal, quando convocado pela chefia imediata.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória dentro do mesmo mês.

Parágrafo Único – Assegura-se à integração dos pagamentos a título de horas extras e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriado não compensado. Será utilizado o divisor de 220 horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e de 180 para as de 36 horas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa (contados desde março de 1979 até 30 de abril de 2005) terão assegurados o direito adquirido ao gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. Para os demais, o instituto das férias ampliadas está extinto.

Parágrafo Único – O empregado que retornar do período de férias gozadas, seja ela de 30 ou 45 dias, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal, a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 (doze) meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA DE GALA E LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão ao empregado, 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento e 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos, inclusive adotivos e dependentes legais devidamente comprovados.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS EM DOBRO

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO

É obrigatório o fornecimento de uniforme para todos os empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, fornecendo gratuitamente dois uniformes

por ano, nos padrões estabelecidos por cada estabelecimento. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusas de frio e sapatos em determinada padronagem ou cor deverão também fornecê-los graciosamente. Devendo ser cumprido conforme determina a NR 32.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenentes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

1) Eleições - O processo das CIPAS seguirá as seguintes normas:

a) Com antecedência de 60 (sessenta) dias o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições;

b) Publicado o edital de convocação, a empresa comunicará ao sindicato, tanto patronal como profissional;

c) Nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAS, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

2) Curso e Reuniões - Com vistas a prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes da CIPA participarão de cursos promovidos pelo sindicato profissional, após entendimentos com a empresa quanto a oportunidade e o local, em horário de expediente normal. Havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAME MÉDICO

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR. 07, da Portaria No. 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria em local próximo a porta de acesso ao cartão ponto dos empregados.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, mediante ofício, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, com anuência da Empresa: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinqüenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados, 03(três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) empregados, 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador de até 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

A empresa fornecerá ao Sindicato listagem dos empregados, no início de cada semestre, onde conste o nome, o cargo ou função, formação profissional e endereço residencial.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 dia após o pagamento dos empregados, mediante depósito bancário nas contas do sindicato obreiro, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do comprovante de depósito bancário.

Parágrafo Primeiro – A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% ao dia até o décimo dia e a partir dai multa de 10% ao dia, ressalvada a ocorrência de força maior.

Parágrafo Segundo – Será respeitado o prazo de oposição dos Empregados em relação à Mensalidade ora aplicada, o qual será de dez dias a contar da homologação da presente Convenção perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Tal oposição poderá ser manifestada via carta endereçada ao Sindicato Obreiro, mediante Aviso de Recebimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

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

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 3,33% (zero vírgula trinta e três por cento) por dia de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro – Será respeitado o prazo de oposição dos Empregados em relação à Contribuição ora aplicada, o qual será de dez dias a contar da homologação da presente Convenção perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Tal oposição poderá ser manifestada via carta endereçada ao Sindicato Obreiro, mediante Aviso de Recebimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário, às partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINLAB e dois representantes indicados pelo SINSAUDE CAMPO MOURÃO, para resolver problemas de natureza coletiva.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

O SINLAB reconhece que os Sindicatos Obreiros têm competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORO

Fica eleito o foro da sede do sindicato obreiro respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a (um) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da DRT, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.

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

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

Anexo (PDF)

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