

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001845/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043101/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.200879/2026-72
DATA DO PROTOCOLO: 14/07/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS , CNPJ n. 78.687.134/0001-10, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROZENILDA PINHEIRO;

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:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais em Laboratórios de Análises Clínicas, Patologia e Citologia**, com abrangência territorial em **Ampére/PR, Barracão/PR, Capanema/PR, Dois Vizinhos/PR, Enéas Marques/PR, Francisco Beltrão/PR, Marmeleiro/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Pérola d'Oeste/PR, Planalto/PR, Pranchita/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR e Verê/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria, a partir de **01º/05/2025**, para uma jornada de 44 horas semanais, ficam assim fixados:

	OCUPAÇÕES	PISO SALARIAL
A	Contínuo, zelador(a), servente, auxiliar de serviços gerais, esterilizador de materiais	R\$ 1.570,92
B	Recepcionista	R\$ 1.570,92
C	Recepcionista coletadora, auxiliar de laboratório, auxiliar de plantão e oficial de coleta	R\$ 1.635,58
D	Técnico de laboratório de análises clínicas, Técnico em patologia clínica, Citotécnico, Técnico em citopatologia e demais profissionais de nível técnico	R\$ 1.890,00
E	Biólogos, Biomédicos e demais profissionais de nível superior	R\$ 2.980,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as diferenças retroativas à data-base (01º/05/2025) serão pagas pelas empresas na forma de abono salarial, ou seja, verba de cunho indenizatório, sem reflexos nas demais verbas salariais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS DA ENFERMAGEM

Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022, Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (Autos nº 0124887-98.2022.1.00.0000) e Mediação realizada na Procuradoria Regional do Trabalho 9ª Região - Curitiba (PA-MED 000111.2023.09.009/3), as partes convencionam que o **Piso Salarial dos Profissionais de enfermagem** (Enfermeiro, Técnico de enfermagem, Auxiliar de enfermagem e Parteira) no âmbito dos laboratórios de análises e patologia clínica, anatomia e citologia de Francisco Beltrão e Região, será aplicado para os profissionais abrangidos na citada Lei, para jornadas de 44 horas semanais, desde que exerçam todas as atividades privativas de suas funções (auxiliar e técnico de enfermagem e Enfermeiro), conforme descrição do Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO), a saber:

Auxiliar de Enfermagem – CBO3222-30

Atividades: Desempenham atividades técnicas de enfermagem em empresas públicas e privadas como: hospitais, clínicas e outros estabelecimentos de assistência médica, embarcações e domicílios; atuam em cirurgia, terapia, puericultura, pediatria, psiquiatria, obstetrícia, saúde ocupacional e outras áreas. prestam assistência ao paciente zelando pelo seu conforto e bem-estar, administram medicamentos e desempenham tarefas de instrumentação cirúrgica, posicionando de forma adequada o paciente e o instrumental. organizam ambiente de trabalho e dão continuidade aos plantões. trabalham em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança. Realizam registros e elaboram relatórios técnicos. desempenham atividades e realizam ações para promoção da saúde da família.

Técnico de Enfermagem – CBO3222-05

Atividades: Desempenham atividades técnicas de enfermagem em empresas públicas e privadas como: hospitais, clínicas e outros estabelecimentos de assistência médica, embarcações e domicílios; atuam em cirurgia, terapia, puericultura, pediatria, psiquiatria, obstetrícia, saúde ocupacional e outras áreas. prestam assistência ao paciente zelando pelo seu conforto e bem-estar, administram medicamentos e desempenham tarefas de instrumentação cirúrgica, posicionando de forma adequada o paciente e o instrumental, organizam ambiente de trabalho e dão continuidade aos plantões. trabalham em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança. Realizam registros e elaboram relatórios técnicos. desempenham atividades e realizam ações para promoção da saúde da família.

Enfermeiro - CBO 2235-05

Atividades: Prestam assistência ao paciente e/ou cliente em clínicas, hospitais, ambulatórios, transportes aéreos, navios, postos de saúde e em domicílio, realizando consultas e procedimentos de maior complexidade e prescrevendo ações; coordenam e auditam serviços de enfermagem, implementam ações para a promoção da saúde na comunidade, podem realizar pesquisas.

Parágrafo Primeiro - Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as diferenças retroativas à data-base (01/05/2024) serão pagas pelas empresas na forma de abono salarial, ou seja, verba de cunho indenizatório, sem reflexos nas demais verbas salariais.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários praticados que forem superiores aos pisos mínimos previstos nesta convenção, a partir de **01º de maio de 2025**, serão reajustados em 6% (seis por cento) sobre os praticados em 30 de abril de 2025, para a jornada de 44 horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as diferenças retroativas à data-base (01º/05/2025) serão pagas pelas empresas na forma de abono salarial, ou seja, verba de cunho indenizatório, sem reflexos nas demais verbas salariais.

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

Parágrafo Terceiro - Eventuais diferenças retroativas em relação à data-base serão pagas na folha de pagamento subsequente ao registro da presente convenção, e serão mediante Abono, sem reflexos em demais verbas de cunho salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

Em caso de atraso de salário, a empresa pagará ao empregado multa na forma prevista no Precedente nº 72 da SDC do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 jornada 12x36 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 QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas pelos empregados serão remuneradas da seguinte maneira:

I - A base de 50% (cinquentaporcento), no mínimo, sobre o valor da hora normal, para àquelas horas extraordinárias praticadas em dias úteis;

II - A base de 100% (cem por cento), no mínimo, sobre o valor da hora normal, para àquelas horas extraordinárias praticadas em domingos e feriados.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica concedido a todos os empregados a partir da sua admissão na empresa, o adicional por tempo de serviço, anuênio de 1% (um por cento), por ano trabalhado na mesma empresa, sobre o salário base do empregado. O anuênio fica limitado ao máximo de 20% (vinte por cento).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de **30% (trinta por cento)**, a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Será considerada hora noturna o período compreendido entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos nos termos da Súmula nº 60 do TST.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE 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 cuja função os exponha a agentes insalubres, mediante laudo de segurança do trabalho.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de **01º de maio de 2025**, será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais). 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, mesmo quando pago em moeda corrente. 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 convenientes, 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 e férias, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

Parágrafo Quinto - Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as diferenças retroativas à data-base (01º/05/2025) serão pagas pelas empresas na forma de abono salarial, ou seja, verba de cunho indenizatório, sem reflexos nas demais verbas salariais.

Parágrafo Sexto: A não concessão do auxílio alimentação, bem como o não pagamento dos retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE



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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 87.043/82 e demais legislações vigentes (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de 1º grau.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciaram convênio com creche para guarda de filhos menores, de 0 a 6 anos, de acordo com o texto da CLT, artigos 389 e seus parágrafos e artigo 400 da CLT.

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 R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) em caso de:

a) O descumprimento das obrigações citadas.

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

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

I – Termo de rescisão do contrato de trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de trabalho devidamente atualizada;

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

IV - Exames médicos demissional, nos termos da NR-7 de segurança e saúde do trabalho;

V - Extrato Analítico do FGTS;

VI - Nos casos de dispensa sem justa causa (código 1), apresentação da guia de Recolhimento de Multa e Rescisório (GRRF) quitada;

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

VIII - Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma de lei;

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

X - Carta de Preposto do Representante da Empresa;

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

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

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será aplicado conforme as regras da lei nº 12.506/2011.

Parágrafo Primeiro - Licença Maternidade - A empregada gestante ou que retornar da licença maternidade, caso solicite demissão, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência do seu retorno, estará isenta do cumprimento do aviso prévio e não sofrerá desconto financeiro correspondente a tal verba.

Parágrafo Segundo - Pedido de Demissão em Férias - A trabalhadora gestante ou lactante poderá solicitar demissão mesmo durante o gozo do período de férias. Nessa situação, a rescisão somente ocorrerá no retorno das férias, sendo que, para garantir a isenção do cumprimento do aviso prévio, deverá efetuar comunicado expresso do seu interesse ao empregador, com no mínimo 60 (sessenta) dias antes do seu retorno..

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 SINTRASAÚDE, 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 cinquenta empregados, o número de contratações proporcionais não poderá exceder ao percentual de 20% (vinte por cento) do quadro de pessoal da empresa. De cinquenta 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 lícita 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 EM 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 (dezesesseis) dias e apenas nos casos de acidente do trabalho e/ou doença do trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à 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 SINTRASAÚDE-FB.

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 a 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.

Parágrafo único - Os pais e mães terão direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias durante o ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica as quais serão justificadas e abonadas desde que respeitadas as condições previstas no caput.

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 subsequente, 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% (cinquenta 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% (cinquenta 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 os 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 a 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% (cinquenta 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, subsequente 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 - Em caso de Banco de Horas para compensações previstas para prazos superiores à 180 (cento e oitenta) dias, o mesmo deverá ser regulamentado por Acordo Coletivo, com a devida homologação sindical, e deverá prever, no mínimo, a seguinte regra: proporção das horas extras: 1x1,5 (01h30 de crédito para cada 01h trabalhada) em dias úteis e 1x2 (02 horas de crédito para cada 01 hora trabalhada) em domingos e feriados.

Parágrafo Segundo - Não será necessária a homologação pelo SINTRASAÚDE Francisco Beltrão nos casos de Banco de Horas com prazo de "zeramento" /compensação em até 180 (cento e oitenta) dias.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PLANTÃO À 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 DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS - MULTA POR ATRASO

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até **2 (dois) dias antes do início do respectivo período.**

Em caso de pagamento da remuneração das férias e do 1/3 (art. 7, XVII da CF), após **2 (dois) dias que antecede o início do gozo,** a empresa pagará ao empregado, multa convencional equivalente a 1/3 (um terço) do valor da respectiva remuneração, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa a mora.

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 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 às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenientes 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 3.214/78. 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

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as instalações das empresas. Para desempenho exclusivo de suas atribuições, permitindo-se a distribuição de boletins informativos da categoria e disponibilizando-se local apropriado para fixação de editais e cartazes. É vedada à divulgação de matéria de cunho político-partidário. Sempre que necessário a realização de reunião entre os trabalhadores e o ente sindical no estabelecimento da empresa, a mesma proporcionará um local apropriado, desde que previamente e expressamente solicitado, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

Frisa-se que tais atividades não poderão interferir no andamento da atividade normal da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 (cinquenta) 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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/ofício expedida(o) com cópia ao Sindicato Patronal, e quando findo o prazo em manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de **R\$ 300,00 (trezentos reais) por trabalhador**.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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\$ 1.000,00 (um mil 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores que autorizou expressamente o desconto, e considerando os benefícios conseguidos através de negociação com a classe patronal previstos na Convenção Coletiva, como o reajuste dos salários, pisos e outros benefícios, nos termos das cláusulas ajustadas, e com base no inc. III do art. 8º da CF/88; arts. 464, 513 e 611 da CLT; art. 8º da Convenção Internacional nº 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ratificada pelo Brasil; Notas Técnicas MPT nºs 02/2018 e 3/2019; Orientação Técnica nº 13, aprovada em 27 de abril de 2021 pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – Conalis, **os empregadores descontarão todos os seus empregados beneficiados direta ou indiretamente pela convenção coletiva de trabalho, o valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial da função exercida mensalmente, sendo 1% (um por cento) a título de contribuição negocial/reversão salarial, e 0,5% (meio por cento) referente à mensalidade social**, desconsiderados os adicionais que compuserem a remuneração, recolhendo-se os valores em guias próprias fornecidas pela entidade obreira, com vencimento no dia 10 (dez) de cada mês. Instruções constarão do boleto bancário que será encaminhado aos empregadores ou solicitado diretamente no sindicato, sendo que os descontos serão feitos a partir de **10 de Junho de 2025**, considerando a competência Maio de 2025.

Parágrafo Primeiro - O desconto da Contribuição se faz no interesse da Entidade Sindical subscritora e se destina a manutenção da sede do sindicato, nas negociações coletivas salariais, pagamento de salários de

colaboradores e terceiros, manutenção de convênios médicos, odontológicos, assistência jurídica aos trabalhadores e atendimento na Sede de Francisco Beltrão, entre outros benefícios voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria representada por esta Entidade Sindical.

Parágrafo Segundo - Em não havendo o recolhimento nos prazos antes previstos, quando efetuado será na forma do art. 600 da CLT.

Parágrafo Terceiro - Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, que assume total e quaisquer responsabilidades em relação aos descontos e recolhimentos.

Parágrafo Quarto - OPOSIÇÃO AOS DESCONTOS - Assegura-se o direito aos trabalhadores não associados ao sindicato profissional de oporem-se ao desconto da contribuição e o benefício de outros convênios firmados pelo Sindicato obreiro na forma estabelecida na assembleia geral da categoria profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

O estabelecimento empregador fará o desconto das mensalidades dos empregados em favor do Sindicato conforme art. 545 da CLT.

Parágrafo Único - Os descontos serão efetuados em folha de pagamento cujo recolhimento deverá ser efetuado pelo empregador até o dia 10 (dez) subsequente ao mês de referência do desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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 SINTRAÚDE-FB, para resolver problemas de natureza coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

O SINLAB reconhece que as entidades sindicais obreiras 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

}

ROZENILDA PINHEIRO
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE MEDIAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



