

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002044/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/08/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045534/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.291594/2024-75
DATA DO PROTOCOLO: 08/08/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB.DE SERVICOS DE S.CTBA, CNPJ n. 76.684.067/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ISABEL CRISTINA GONCALVES;

E

FLEURY S.A., CNPJ n. 60.840.055/0001-31, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). GUSTAVO HENRIQUE FIGUEIREDO AMORIM;

SANTECORP HOLDING LTDA, CNPJ n. 12.069.419/0001-89, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). GUSTAVO HENRIQUE FIGUEIREDO AMORIM;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Profissionais de enfermagem, ou seja, enfermeiros, técnicos, auxiliares, atendentes, assistentes sociais, duchistas, massagistas, todos os empregados em serviços de nível médio, elementar e administrativo em hospitais, casa de saúde, consultórios médicos e odontológicos, clínicas, ambulatórios e demais estabelecimentos de serviços de saúde. Abrange todos os profissionais de qualquer nível de escolaridade médio e fundamental, que trabalhem ou prestem serviços em estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive os auxiliares técnicos de serviços de paramédicos, tais como técnicos e demais trabalhadores em laboratórios, raio X, radioterapia, cobaltoterapia, eletroencefalografia, eletrocardiologia,, hemoterapia e similares, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e atendentes de enfermagem ou serviços médicos burocratas e todos os demais trabalhadores empregados em hospitais, casa de saúde, empresas de medicina de grupo, em unidades móveis de serviços de emergência, consultórios médicos de saúde, e odontológicos, entidades beneficentes, casa de repouso, clínicas veterinárias, cooperativas de saúde e cooperativas de serviços médicos, cooperativas de odontologia, em empresas terceirizadas que prestam serviços aos estabelecimentos de serviços de saúde anteriormente mencionados, consórcios de saúde, organizações sociais e demais estabelecimentos de saúde, inclusive os mantidos, direta ou indiretamente, pelo poder público. EXCETO a categoria dos trabalhadores em cooperativas na área de saúde, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DA IMPLEMENTAÇÃO DO PISO DA ENFERMAGEM**

As partes acordam que os pisos salariais para os enfermeiros, auxiliares de enfermagem e técnicos de enfermagem serão implementados de forma escalonada, até maio de 2026, a partir da assinatura deste acordo.

Fica estabelecido o piso salarial dos profissionais de enfermagem, tendo como base de cálculo a aplicação do piso salarial nacional de R\$ 4.750,00 (quatro mil setecentos e cinquenta reais) para Enfermeiros, de R\$ 2.375,00 (Dois mil, trezentos e setenta e cinco reais) para o Auxiliar de Enfermagem e a aplicação do piso salarial nacional de R\$ 3.325,00 (Três mil, trezentos e vinte e cinco reais) para o Técnico de Enfermagem, previstos na Lei 14.434/2022, que passam a vigorar nas datas e com os valores a seguir:

A partir de **1º de maio de 2024**, aplica-se os valores abaixo:

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	JORNADA MENSAL 120 H	JORNADA MENSAL 180 H	JORNADA MENSAL 200 H	JORNADA MENSAL 220 H
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 975,00	R\$ 1.462,00	R\$ 1.624,00	R\$ 1.787,00
TECNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 1.085,00	R\$ 1.627,00	R\$ 1.808,00	R\$ 1.989,00
ENFERMEIRO	R\$ 1.658,00	R\$ 2.487,82	R\$ 2.764,00	R\$ 3.040,00

A partir de **1º de dezembro de 2024**, aplica-se os valores abaixo:

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	JORNADA MENSAL 120 H	JORNADA MENSAL 180 H	JORNADA MENSAL 200 H	JORNADA MENSAL 220 H
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 1.036,00	R\$ 1.555,00	R\$ 1.727,00	R\$ 1.900,00
TECNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 1.270,00	R\$ 1.904,00	R\$ 2.116,00	R\$ 2.328,00
ENFERMEIRO	R\$ 1.813,00	R\$ 2.720,00	R\$ 3.022,00	R\$ 3.325,00

A partir de **1º de maio de 2025**, aplica-se os valores abaixo:

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	JORNADA MENSAL 120 H	JORNADA MENSAL 180 H	JORNADA MENSAL 200 H	JORNADA MENSAL 220 H
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 1.101,00	R\$ 1.652,00	R\$ 1.835,00	R\$ 2.019,00
TECNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 1.451,00	R\$ 2.176,00	R\$ 2.418,00	R\$ 2.660,00
ENFERMEIRO	R\$ 2.072,00	R\$ 3.109,00	R\$ 3.454,00	R\$ 3.800,00

A partir de **1º de dezembro de 2025**, aplica-se os valores abaixo:

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	JORNADA MENSAL 120 H	JORNADA MENSAL 180 H	JORNADA MENSAL 200 H	JORNADA MENSAL 220 H
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$ 1.166,00	R\$ 1.749,00	R\$ 1.943,00	R\$ 2.138,00
TECNICO DE ENFERMAGEM	R\$ 1.632,00	R\$ 2.448,00	R\$ 2.720,00	R\$ 2.993,00
ENFERMEIRO	R\$ 2.332,00	R\$ 3.497,00	R\$ 3.886,00	R\$ 4.275,00

A partir de **1º de maio de 2026**, aplica-se os valores abaixo:

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	JORNADA MENSAL 120 H	JORNADA MENSAL 180 H	JORNADA MENSAL 200 H	JORNADA MENSAL 220 H
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R\$1.295,00	R\$1.943,00	R\$2.160,00	R\$ 2.375,00
TECNICO DE ENFERMAGEM	R\$1.814,00	R\$2.720,00	R\$3.023,00	R\$ 3.325,00
ENFERMEIRO	R\$ 2.591,00	R\$ 3.886,00	R\$ 4.318,00	R\$ 4.750,00

Parágrafo primeiro: Considerando o artigo 611-A da CLT, as EMPRESAS, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicarão os pisos salariais acima listados diante da prevalência do negociado neste Acordo Coletivo.

Parágrafo segundo:As partes acordam e estão de pleno acordo que as diferenças referentes ao piso salarial dos profissionais da enfermagem, de 1º de setembro de 2023 a 30 de abril de 2025 serão pagas na forma de abono indenizatório, sem caráter salarial.

Parágrafo terceiro: Qualquer disparidade salarial retroativa a setembro de 2023, resultante do presente Acordo Coletivo de Trabalho em relação ao Piso da Enfermagem poderá ser quitada na folha de pagamento subsequente à assinatura deste acordo coletivo, isento de multas ou acréscimos.

Parágrafo quarto: As partes estabelecem que o sindicato, com objetivo de monitorar a implementação do cumprimento da obrigação, poderá requisitar e as EMPRESAS se obrigam a encaminhar ao sindicato documentos que comprovem a implementação do piso da enfermagem conforme pactuado.

Parágrafo quinto: As partes reconhecem que o presente acordo coletivo começa a produzir os seus efeitos a partir do termo inicial da vigência, independentemente da data de assinatura e/ou de registro ou depósito no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo sexto: AS EMPRESAS poderão contratar empregados com jornada inferior à apontada na tabela acima ou alterar a jornada de trabalho de seus empregados, desde que seja observado o piso salarial proporcional ao tempo trabalhado efetivamente e a irredutibilidade do salário-hora do empregado.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

Parágrafo único:Para o ano de 2025, fica acordada a aplicação de correção salarial a ser definida em maio/2025, que estará condicionada a um Aditivo a ser entabulado entre as partes, tratando exclusivamente de cláusula econômica.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecido o reajuste salarial de 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) para os empregados abrangidos por este instrumento coletivo a partir de 01 de maio de 2024, a ser aplicado sobre os salários corrigidos pela norma anterior.

Parágrafo primeiro: As diferenças de reajuste referentes aos meses compreendidos entre a data base e a assinatura deste acordo serão pagas na folha do mês subsequente à data de assinatura do presente acordo.

Parágrafo segundo: Os empregados que recebam em abril de 2024 salários superiores a R\$ 15.572,04 (quinze mil quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos) terão seus reajustes estabelecidos através de negociação individual junto às EMPRESAS.

Parágrafo terceiro: Em razão do índice de aumento concedido e ainda dos benefícios constantes nas cláusulas seguintes, as partes reconhecem como ficam efetivamente quitadas eventuais perdas ou aumentos originados em leis salariais vigentes anteriormente a 1º de maio de 2024.

Parágrafo quarto: O piso salarial mínimo da categoria a partir de 01/05/2024, para a carga horária de 220h mensais será de: R\$ 1.650,00 (Um mil seiscentos e cinquenta reais).

Parágrafo quinto: Fica estabelecido, a partir de 1º maio de 2024 os Pisos Salariais referentes aos cargos abaixo relacionados:

CARGOS	JORNADA MENSAL	PISO SALARIAL
TÉCNICO DE LABORATÓRIO I	220hr	R\$ 1.989,00
OPERADOR DE ATENDIMENTO I	220hr	R\$ 1.678,00
OPERADOR DE ATENDIMENTO II	220hr	R\$ 1.846,00
ASSISTENTE DE COLETA I	220hr	R\$ 1.786,00
ASSISTENTE DE COLETA II	220hr	R\$ 1.989,00

Parágrafo sexto: Sobre o piso salarial (salário de ingresso) não haverá incidência dos percentuais previstos na cláusula "Reajuste Salarial" deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo sétimo: As partes convencionam que, nos termos do artigo 611-A e do artigo 620, ambos da CLT, o presente instrumento prevalece em relação às normas coletivas da categoria e substitui os pisos salariais que tenham sido ou venham a ser acertados em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria e demais termos que forem conflitantes com os termos deste Acordo, ou aqueles que porventura sejam definidos em Lei Estadual, lei ordinária e/ou mesmo de legislação superveniente, que venha a ser editada, tendo em vista a prevalência do negociado neste Acordo Coletivo.

Parágrafo oitavo: O reajuste previsto no "caput" desta cláusula não será aplicável aos empregados que forem beneficiados pela majoração dos pisos salariais estabelecidos na tabela acima.

Parágrafo nono: Aos empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2024 até 30 de abril de 2025, o reajustamento será proporcional ao número de meses a partir da contratação, considerando mês inteiro a contratação até o 15º dia do mês.

Parágrafo décimo: As EMPRESAS poderão contratar empregados com jornada inferior a 220 horas, apontado no parágrafo 4º (quarto) desta cláusula ou alterar a jornada de trabalho de seus empregados, desde que sejam observados o piso salarial proporcional ao tempo efetivamente trabalhado e a irredutibilidade do salário-hora do empregado.

Parágrafo décimo primeiro: Mediante documento com anuência expressa de ambas as partes, as EMPRESAS e empregado, fica autorizada a alteração da carga horária, com alteração do salário base e demais verbas correlatas, na mesma proporção direta salário/hora. As alterações de carga horária e de salário na proporção direta salário/hora, somente ocorrerão a partir do primeiro dia do mês subsequente à assinatura do documento de anuência expressa das partes.

Parágrafo décimo segundo: Será garantida ao empregado admitido após a data-base, a aplicação de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva, no que cabível, exceto reajuste salarial conforme cláusula 3ª (terceira) deste instrumento.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As EMPRESAS disponibilizarão ao empregado, no ato do pagamento do salário, documento, por meio físico ou eletrônico, que comprove, discriminadamente, os valores pagos e os descontos efetivados.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição plena de atividades, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS NO SALÁRIO

Às EMPRESAS é vedado a efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando este autorizar ou resultar de adiantamentos, de dispositivo de Lei ou de acordos firmados entre as EMPRESAS acordante e o SINDESC.

Parágrafo único: Em caso de danos causados pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada, ou em caso de dolo ou culpa do empregado (Art. 462, e § 1º da CLT).

CLÁUSULA NONA - CONVÊNIOS - DESCONTO EM FOLHA

Fica assegurado o desconto em folha de pagamento do empregado relativamente às despesas ocorridas em favor deste, relativamente a convênios firmados pelo SINDESC visando benefícios à categoria que representa, desde que a prévia e expressa autorização do empregado tenha sido apresentada formalmente às EMPRESAS.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

As EMPRESAS poderão antecipar reajustes salariais independentemente da política salarial vigente.

Serão compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período revisando, excluindo-se das compensações os aumentos decorrentes de transferência, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título, por acordo coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

Devem obedecer ao critério definido no § 1º, do artigo 461 da CLT: Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre empregados cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO 1ª PARCELA 13º SALÁRIO

Todos os empregados abrangidos por esse instrumento por ocasião do recebimento das férias regulares poderão optar pelo recebimento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário do ano corrente que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal no momento do cálculo das férias.

Parágrafo único: Esse adiantamento só será concedido uma única vez no ano, mesmo que o empregado goze férias por mais de uma vez neste mesmo ano. Esse adiantamento será descontado na segunda e última parcela no mês de dezembro ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

Para os empregados que laboram jornadas superiores a 44 horas semanais, o adicional sobre as horas extraordinárias que não forem compensadas na forma da cláusula 26ª deste Acordo será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte).

Parágrafo primeiro: Para os empregados que trabalham 36 horas semanais, o adicional sobre as horas extras que não forem compensadas na forma da cláusula 26ª deste Acordo, será de 50% (cinquenta por cento), até a quadragésima quarta hora, devendo ser considerado o divisor 180 (cento e oitenta). Depois de extrapolada a quadragésima quarta hora o adicional sobre as horas extras será de 100% (cem por cento).

Parágrafo segundo: 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 e banco de horas adotados pelas EMPRESAS.

Parágrafo terceiro: Não será considerado como tempo à disposição das EMPRESAS os 00:05min (cinco) minutos que antecedem ou sucedem à jornada de trabalho diário, sendo considerado como extra o período que ultrapassar, em sua totalidade, 10 (dez) minutos diários, conforme Súmula 366 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), sendo que, para os atrasos, o critério é o mesmo.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ADICIONAL NOTURNO

As partes convencionam que horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do dia seguinte, serão pagas com acréscimo de 30%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73 da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho fica convencionado que os empregados com os cargos, funções e setores indicados no Laudo Técnico que atesta as atividades em condições insalubres farão jus ao recebimento do Adicional de Insalubridade de 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo federal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO

As EMPRESAS fornecerão mensalmente os seguintes créditos em cartão eletrônico, a título de alimentação:

Parágrafo primeiro: Será concedido a todos os empregados, a partir de maio/2024, auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 401,00 (Quatrocentos e um reais). Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação, sendo que as EMPRESAS realizarão o pagamento retroativo à data base do benefício a todos os empregados no mês subsequente à assinatura do presente ACT.

Parágrafo segundo: O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integra o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), Lei nº 6.321/76 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO REFEIÇÃO - CONVÊNIO

As EMPRESAS fornecerão mensalmente os créditos em cartão eletrônico, a título de refeição, os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: Será concedido a todos os empregados, a partir de maio/2024, auxílio refeição mensal nos valores de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) para os empregados que trabalham 220 (duzentas e vinte) horas mensais e R\$ 270,00 (duzentos e sessenta reais) para os empregados que trabalham 180 (cento e oitenta) horas. As EMPRESAS realizarão o pagamento retroativo à data base do benefício a todos os empregados no mês subsequente à assinatura do presente ACT.

Parágrafo segundo: Fica facultado às EMPRESAS o desconto mensal do empregado de valor correspondente até 20% do vale refeição concedido.

Parágrafo terceiro: O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integra o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), Lei nº 6.321/76 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

Parágrafo quarto: Tendo em vista que serão concedidos, concomitantemente, o vale refeição e o auxílio alimentação, as EMPRESAS ficam dispensadas de oferecer os “lanches e refeições”, benefício previsto na cláusula 20 da Convenção Coletiva da Categoria ou em cláusula que a substituir ou sobrevier em nova norma coletiva da categoria.

Parágrafo quinto: O cartão refeição, será fornecido para os dias efetivamente trabalhados.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As EMPRESAS se obrigam a observar as normas da Lei nº 7.619/87 e as do seu Regulamento (Decreto nº 95.247 de 1.987), que dispõe sobre o "Vale-Transporte", porém, se compromete a descontar do salário de seus empregados, 6% (seis por cento) do valor do salário base do empregado, limitado ao valor disponibilizado no mês.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS oferecerão para todos os empregados um plano de saúde e plano odontológico.

Parágrafo primeiro: Mediante solicitação do empregado, as EMPRESAS poderão conceder a inclusão de dependentes (cônjuge e filhos) conforme regra da operadora. Sendo autorizado, o custo será 100% (cem por cento) do empregado, que será descontado na sua folha de pagamento mensalmente.

Parágrafo segundo: O empregado que se afastar de suas atividades, por qualquer motivo, impossibilitando o desconto pela sua folha de pagamento, poderá quitar mensalmente tais valores.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL PARA AUXÍLIO FUNERAL

Fica instituída, somente durante a vigência do presente instrumento, a contribuição de assistência funeral que será paga pelas EMPRESAS ao SINDESC, para ser aplicado em benefício de toda a categoria profissional, conforme definido no parágrafo primeiro, abaixo. Esta contribuição será paga mensalmente, até o dia 10 de cada mês, sendo 12 parcelas ao ano, devendo o empregador encaminhar a respectiva lista de empregados, mensalmente. Cada parcela será **de R\$ 15,10 (quinze reais e dez centavos)** por empregado, tomando-se por base a quantidade de empregados registrados no respectivo mês de pagamento.

Parágrafo primeiro: Todo valor arrecadado pelo SINDESC servirá para criação de fundo que instituirá, a partir de 01/03/2015, AUXÍLIO FUNERAL no valor de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), a ser pago pelo SINDESC à família do trabalhador, em caso de sua morte, independente da modalidade de contratação. Os empregadores deverão realizar o pagamento das parcelas do "benefício assistencial auxílio funeral" junto ao SINDESC – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇO DE SAÚDE DE CURITIBA E REGIÃO CNPJ nº 76.684.067/0001-54. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, da seguinte forma: 1) BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SINDESC: www.sindescsaude.com.br, Área empresas/ Web Pagamentos SINDESC, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador. 2) mediante depósito ou transferência bancária na conta do SINDESC – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇO DE SAÚDE DE CURITIBA E REGIÃO, CNPJ nº 76.684.067/0001-54, Banco Santander: Agência 2190, Conta Corrente 1300.6434-3 ou através de chave PIX 76.684.067/0001-54 ou, ainda, realizar o depósito via Banco Itaú, agência nº 8116, Conta Corrente nº 07.179-9 ou através de chave PIX sindesc@sindescsaude.com.br, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: cobranca@sindescsaude.com.br; ou ainda diretamente na sede do SINDESC, que será o incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo. Em todas as modalidades o Empregador deverá enviar mensalmente a lista contendo a relação de empregados.

Parágrafo segundo: A cobertura do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pelo presente ACT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

Parágrafo terceiro: Ocorrendo óbito do empregado e não tendo a empresa efetuado o pagamento descrito no parágrafo 1º, desta cláusula, ficará esta obrigada a pagar indenização equivalente ao auxílio funeral no ato da homologação da rescisão, não eximindo o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao Sindicato Obreiro.

Parágrafo quarto: 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 responsabilizara em comunicar o Instituto. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

Parágrafo quinto: Para recebimento do benefício os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro preencher Requerimento de Auxílio Funeral e apresentar os seguintes documentos: certidão de óbito, cópia do contrato de trabalho (CTPS) do empregado falecido, RG e CPF do (s) herdeiro (s) legal, cópia da certidão de casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência, certidão de dependentes emitida pelo INSS. O Pagamento de tal benefício só será realizado no mês subsequente ao requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

Parágrafo sexto: Em caso de afastamento, os pagamentos referentes ao Auxílio Funeral limitar-se-ão a 12 meses a contar da concessão do benefício. Após este período não mais recairá sobre a empresa a obrigação do recolhimento, bem como ao sindicato obreiro que isentar-se-á de tal pagamento.

Parágrafo sétimo: Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar, como litisconsorte necessário, em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

Parágrafo oitavo: Não ocorrendo o pagamento o pagamento do auxílio funeral na data estabelecida no parágrafo primeiro, o valor principal será corrigido pelo INPC correspondente do mês, adicionado de multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros de 2% (dois por cento) ao mês. Esta multa não exclui a incidências de outras penalidades legais e convencionais.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As EMPRESAS efetuaram reembolso mensal de até **R\$ 352,00 (trezentos e cinquenta e dois reais)** às empregadas e empregados, para cada filho (a) de até 06 (seis) anos de idade. As EMPRESAS realizarão pagamento retroativo à data base do benefício a todas as empregadas e empregados, após a assinatura do presente ACT.

Parágrafo primeiro: Em caso de guarda judicial, o auxílio será pago à empregada ou empregado, devendo estes comprovarem às EMPRESAS o direito da guarda do filho. O auxílio creche será extensivo a empregado ou empregada que mantém a guarda judicial da criança de 0 (zero) a 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo segundo: As condições das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos artigos 2º, 3º e 4º da Lei 14.457/2022 para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 6 (seis) anos de idade, ficando as EMPRESAS desobrigadas da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, conforme previsto em lei.

Parágrafo terceiro: A documentação exigível das empregadas e dos empregados para o recebimento do auxílio creche será: certidão de nascimento do filho, carteira de vacinação, declaração anual de próprio punho afirmando o direito de guarda e a dependência econômica da criança, além de declaração que comprove ficar a criança sob os cuidados de terceiros (instituição ou pessoa física).

Parágrafo quarto: Os valores pagos a título de reembolso-creche não possuem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Parágrafo quinto: O referido reembolso será devido para as empregadas e empregados que receberem o salário mensal inferior a 01 (um) teto do INSS vigente, que corresponde a R\$ 7.786,02 (Sete mil, setecentos e oitenta e seis reais e dois centavos).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As EMPRESAS fornecerão a todos os seus empregados e empregadas, desde a sua admissão, seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, na ocorrência de eventos cobertos pelo seguro, observadas as seguintes coberturas:

- 1) 24 vezes o salário base do empregado em caso de falecimento, no caso de causa natural, e 48 vezes o salário base do empregado em caso de falecimento acidental e até 24 vezes o salário base do empregado em caso de invalidez funcional permanente total por Doença e/ou invalidez permanente total ou parcial por acidentes.
- 2) 50% (cinquenta por cento) da cobertura do empregado em caso de falecimento do cônjuge, seja de causa natural ou acidental.
- 3) 10% (dez por cento) da cobertura do empregado limitado em R\$ 66.000,00 (sessenta e seis mil reais) em caso de falecimento de filho considerado dependente nos termos previstos no regulamento do imposto de renda.

Parágrafo primeiro: São Beneficiários as pessoas indicadas pelo empregado segurado na respectiva proposta de Adesão e/ou Formulário Termo de Opção Seguro de Vida em Grupo disponibilizada ao empregado no momento da admissão.

Parágrafo segundo: Em caso de falecimento dos filhos menores de 14 (quatorze) anos, o pagamento da indenização fica limitado ao reembolso das despesas com funeral, observados o valor máximo da cobertura da apólice vigente. Quando ambos os cônjuges forem segurados principais do mesmo grupo segurado, os filhos podem ser incluídos uma única vez, como dependentes daquele de maior capital segurado.

Parágrafo terceiro: As EMPRESAS arcarão com os custos totais do benefício de "Seguro de vida" para os empregados e empregadas que ganham até 04 salários mínimos.

Parágrafo quarto: Em caso de falecimento do segurado Cônjuge e Filhos, seja decorrente de causa natural ou acidental será disponibilizado a título de Assistência funeral provenientes das despesas com funeral um reembolso até o limite do capital segurado contratado, diretamente ao responsável pelo pagamento das despesas com funeral, mediante comprovação por meio de apresentação de notas fiscais originais.

Parágrafo quinto: A opção pela prestação de serviços de Assistência Funeral faz cessar o direito a qualquer reembolso ou Indenização de quaisquer despesas. Não serão reembolsadas quaisquer despesas providenciadas diretamente pela família e não autorizadas pela prestadora de serviços, mesmo que indicadas inicialmente como cobertas pela assistência contratada.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO JUNTO AO SINDICATO

A homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo poderá ser realizada no SINDESC.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE PLANTÃO

Faculta-se às EMPRESAS a manutenção em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a este acordo da denominada "jornada de plantão". Para todos os efeitos será adotado o divisor de 220 horas/mês. As jornadas em questão são as seguintes:

- 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga;
- 12 (doze) horas de trabalho por 48 (quarenta e oito) horas de folga;
- 12 (doze) horas de trabalho, por 60 (sessenta) horas de folga;
- 12 (doze) horas de trabalho, por 72 (setenta e duas) horas de folga.
- 12 (doze) horas de trabalho, 03 (três) dias na semana, por 04 (quatro) dias de folga
- 12 (doze) horas de trabalho, 04 (quatro) dias na semana, por 03 (dias) dias de folga

Parágrafo primeiro: Para aqueles que trabalham sob a denominada "jornada de plantão", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula décimasegunda acima, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio da jornada de plantão.

Parágrafo segundo: Fica assegurado, no curso da "jornada de plantão", um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e refeição, o qual deverá ser gozado, em oportunidade compatível com a disponibilidade do serviço (Art. 71 e parágrafos 2º, 3º, 4º e 5º da CLT).

Parágrafo terceiro: Fica facultado às EMPRESAS adotarem sistema de compensação das horas de sábado não trabalhado, para o decorrer da semana, de segunda à sexta-feira, para os empregados com jornada semanal de 44 horas, devendo ser observado:

a) intervalo mínimo de 01 hora para descanso e refeição.

Parágrafo quarto: Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º da Lei 14.457/2022. A flexibilização de horários ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

Parágrafo quinto: Fica facultada a adoção da semana espanhola, que alterna a prestação de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas em outra semana, conforme a Orientação Jurisprudencial 323 do TST.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE

Conforme faculta o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, fica autorizada a prorrogação de qualquer jornada em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, dentro dos limites legais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As EMPRESAS adotam o sistema de banco de horas, possibilitando a compensação das horas a crédito ou a débito, no período máximo de 08 (oito) meses e fica expressamente ajustada a possibilidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, facultada a compensação de horários, para todos os empregados que estejam subordinados a horário de trabalho, consoante legislação trabalhista vigente.

Parágrafo primeiro: O saldo negativo deverá ser compensado no prazo de 08 (oito) meses, no início ou final da jornada diária limitado a 02 (duas) horas, para as jornadas acima de 08 (oito) horas limitando o total de horas trabalhadas a 10 (dez) horas diárias. Para empregados com jornada diária de até 06 (seis) horas, o limite máximo será de 02 (duas) horas, limitando o total de horas trabalhadas a 08 (oito) horas, respeitando uma hora de descanso/refeição. Nos dias de Folga, os limites máximos serão os mesmos estabelecidos para os dias de expediente normal, conforme a escala de trabalho elaborada pelas EMPRESAS, com prévio conhecimento do empregado, sendo que, após o decurso de 08 (oito) meses, sem que tenha havido a compensação, fica autorizado o desconto. O Banco de Horas, iniciará na assinatura desse instrumento, com período de 08 (oito) meses, tendo como referência de quitação o mês de fevereiro.

Parágrafo segundo: Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional estabelecido na presente norma coletiva.

Parágrafo terceiro: Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e havendo saldo negativo, este não poderá ser descontado do montante das rescisórias devidas.

Parágrafo quarto: Fica também ajustada a possibilidade de a empresa adotar o regime de liberação antecipada do horário normal de trabalho para reposição posterior, na mesma quantidade de horas, adotando o sistema de compensação estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo quinto: Referente ao débito e crédito, caso, ao final do período de compensação, o empregado fique com saldo positivo de horas (horas não compensadas), estas serão remuneradas como extraordinárias, acrescidas do adicional previsto na Cláusula 12ª (décima segunda) do presente Acordo Coletivo de Trabalho. E caso o empregado permaneça com saldo de horas negativo, estas horas poderão ser descontadas do salário correspondente ao mês de encerramento do período.

Parágrafo sexto: No caso de desligamento, seja por iniciativa do empregado, por dispensa motivada, ou por deliberação das EMPRESAS, o saldo credor ou devedor apurado neste ato deverá ser integralmente quitado pela empresa, na forma de pagamento do valor correspondente ao saldo credor do banco de horas; pelo empregado, na forma de desconto da rescisão de contrato de trabalho do valor correspondente ao saldo devedor.

Parágrafo sétimo: As EMPRESAS disponibilizarão mensalmente ao empregado o número de horas acumuladas de crédito e débito no Banco de Horas, no momento da assinatura do ponto ou por meio dos meios eletrônicos disponíveis.

Parágrafo oitavo: Fica estabelecido que o Banco de Horas também se aplica para as horas trabalhadas aos domingos, bem como para as escalas em regimes especiais previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo nono: Será fornecido vale-transporte quando houver a compensação de horas em dias de folga, desde que não tenha havido substituição por dia normal da semana.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ELETRÔNICO DE PONTO

As EMPRESAS adotarão o Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos do artigo 74 da CLT e das Portarias número 671/2021 e 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Emprego, com utilização de equipamentos tecnológicos, eletrônicos e softwares de tratamento para controle de jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro - As EMPRESAS manterão o Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, doravante denominado "Sistema de Ponto Eletrônico", com utilização de equipamentos tecnológicos e eletrônicos como relógio de ponto e os softwares de tratamento, tais como o REP-A (Registrador Eletrônico de Ponto Alternativo) e o REP-P (Registrador Eletrônico de Ponto via Programa) de ponto para controle de jornada de trabalho dos seus empregados.

a) o Sistema de Ponto Eletrônico não admitirá:

1. Restrições à marcação de ponto;
2. Marcação automática de ponto;
3. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
4. Alteração ou eliminação pelo coordenador ou líder, dos dados registrados pelo empregado, salvo na presença deste e com a autorização expressa.

b) o Sistema de Ponto Eletrônico deverá manter as seguintes condições:

1. Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro de horário e eventual consulta do Sindicato ao órgão fiscalizador;
2. Permitir a identificação do empregado;
3. Possibilitar através da central de dados a extração eletrônica e impressa do registro de marcações realizadas pelo empregado mediante solicitação do órgão fiscalizador;

c) fica assegurado ao SINDESC, por meio de seus representantes legais, o acesso ao Sistema de Ponto Eletrônico mantido pela empresa sempre que houver dúvidas sobre o ora acordado.

d) não são elegíveis às regras de ponto eletrônico e compensação de horas os cargos de Especialistas Administrativos, Supervisores, Coordenadores, Gerentes, Superintendentes, Diretores e Vice-Presidentes, por se inserirem nas exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo segundo: As partes reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico das EMPRESAS, atendem as exigências do artigo 74 da CLT e das Portarias número 671/2021 e 1486/2022 do Ministério do Trabalho e Emprego.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA POR ACOMPANHAMENTO DO FILHO

O empregado com filhos menores de 16 anos ou inválidos de qualquer idade, e, ainda, com idosos sob sua dependência econômica, na forma do Regulamento do Imposto de Renda, terá direito a dispensa equivalente ao total de 1 (uma) carga horária diária de trabalho por mês, sem prejuízo da sua remuneração para: acompanhar o filho ou idoso em consulta de saúde, desde que haja comprovação de comparecimento através de atestado profissional contendo o horário de atendimento, nome do atendido, devendo o empregado, na saída e/ou retorno ao trabalho, comunicar especificamente o motivo da ausência para registro das horas de afastamento.

Parágrafo Primeiro: O somatório das horas utilizadas para consultas de saúde e acompanhamento da recuperação do filho ou idoso não poderá ultrapassar 1 (uma) carga horária diária por mês.

Parágrafo Segundo: No caso de ausência para hospitalização, ou em caso de convalescença doméstica, por doença infecto contagiosa, o limite será de 4 (quatro) dias de trabalho no mês e deverá ser comprovado através de boletim de internação ou atestado de saúde.

Parágrafo Terceiro: Deverá ser observado o prazo de 48 (quarenta e oito horas) após o retorno ao trabalho para a entrega do comprovante para o empregador.

Parágrafo Quarto: Os afastamentos superiores ao prazo mencionado nesta cláusula será regido nas normas da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

Quando ausentar-se do trabalho por doença, o empregado deverá recorrer ao SMT das EMPRESAS, ou serviço conveniado, devendo ser aceitos, também, os atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde - SUS ou do Sindicato Profissional, ou, ainda, de médico conveniado pelo plano de saúde do empregado, ficando este obrigado a comunicar o empregador até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, ou de acordo com as Normas Internas estabelecidas pela empresa.

Parágrafo primeiro: Em caso de não apresentação de atestado médico nas condições acima estabelecidas, a ausência será considerada como falta injustificada acarretando o devido desconto salarial.

Parágrafo segundo: Ao empregado que tenha recebido auxílio-doença, fica assegurada a garantia de emprego ou salários por 30 (trinta) dias, contados a partir da alta médica, desde que o afastamento tenha se dado por período superior a 30 (trinta) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS

Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão funcionar em dias destinados aos repousos, domingos, sem incidência do acréscimo relativo às horas extraordinárias, mediante escala elaborada pelo empregador.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS ANTECIPADAS

A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo, que tenha filhos até 02 (dois) anos de idade, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º, 2º e 3º do art. 8º da Lei 14.457/2022.

Parágrafo primeiro. Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de desligamento.

a) para as férias concedidas na forma prevista no art. 10, 11, 12 e 13 da Lei 14.457/2022, as férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 05 (cinco) dias corridos. O empregador deverá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina. O pagamento da remuneração da antecipação das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

b) na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de desligamento.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

As EMPRESAS, de acordo com os requisitos legais estabelecidos na Lei 12.873/2013, Artigos, 391-A, 392, 392-A, 392-C da CLT, concederão licença por adoção à empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente pelo período de 120 (cento e vinte) dias contado da data que a criança ou adolescente for oficialmente adotada.

Parágrafo primeiro: O pedido da Licença será contado a partir da data da entrega do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião (o) às EMPRESAS, sendo observada a duração igual ao número de dias que faltam para completar os 120 (cento e vinte) dias da data que a criança ou adolescente for oficialmente adotada.

Parágrafo segundo: A adoção ou guarda judicial ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada, conforme cadastro no INSS.

Parágrafo terceiro: O salário-maternidade de que trata a licença maternidade por Adoção, será pago diretamente pela Previdência Social. (§ 1º do art. 71 da Lei 8.213/91 – redação dada pela Lei 12.873/2013).

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento fixado no Tema n. 935 do Supremo Tribunal Federal, as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, respeitados os termos ajustados com o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, por meio de Termos de Ajuste de Conduta – TAC, firmado nos dias 21/11/2003 e 07/04/2008, bem como a Ordem de Serviço n. 1, de 24 de março de 2009.

Parágrafo primeiro: Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINDESC, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% sobre o salário base dos empregados.

Parágrafo segundo: Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDESC, o pagamento dar-se-á até o dia 10 de cada mês, mediante apresentação da listagem dos empregados, diretamente na sede do Sindicato, ou mediante opção por depósito em conta corrente. Após comprovação identificada do depósito, O SINDESC deverá emitir o respectivo recibo.

Parágrafo terceiro: A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada na Assembleia Geral realizada em 27 de fevereiro de 2024 e representa a vontade coletiva da categoria profissional, sendo a forma de sustentação financeira da entidade sindical ante a facultatividade da Contribuição Sindical Urbana.

Parágrafo quarto: - É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual através do preenchimento de formulário online, que estará disponível no site do sindicato obreiro através do link <https://www.sindescsaude.com.br/oposicao>. Em decorrência da pandemia do novo coronavírus a tradicional entrega física da carta de oposição ficou impossibilitada, uma vez que não pode haver aglomeração de pessoas conforme orientação dos órgãos sanitários. Logo, para preservação da saúde dos trabalhadores da categoria e empregados do próprio sindicato laboral a apresentação das oposições a esta Contribuição será feita de maneira online, **iniciando o prazo 10 (dez) dias corridos após o**

registro da ACT no "Sistema Mediador" do Ministério do Trabalho e Emprego. Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

Parágrafo quinto: Excepcionalmente no período para entrega da carta de oposição previsto no parágrafo anterior, somente serão consideradas válidas as cartas de oposição encaminhadas individualmente via correspondência com A.R para aqueles trabalhadores que não conseguirem preencher a oposição online. A carta deverá ser encaminhada para Rua Candido Lopes, 289, Cj 1521, 15º andar, Centro, Curitiba, Paraná, CEP 80.020-060, devendo a assinatura do empregado na carta de oposição ser reconhecida firma em cartório.

Parágrafo sexto: Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINDESC, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha, no caso das cartas enviadas nos termos do "Parágrafo quinto" o empregado deverá além de apresentar uma cópia da carta enviada, cópia do A.R que comprove o envio no prazo. Quando solicitado, o SINDESC comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

Parágrafo sétimo: Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINDESC, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha. Quando solicitado, o SINDESC comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

Parágrafo oitavo: Os empregados admitidos após o fechamento da nova ACT terão direito a se oporem a contribuição assistencial, possuindo o prazo de 15 (quinze) dias corridos contados a partir da data do recebimento do primeiro salário. O trabalhador terá que comparecer presencialmente na sede da entidade sindical, munido de 2 (duas) vias da carta de oposição escrita de próprio punho, além da cópia do registro em Carteira de Trabalho, ou cópia do contrato de trabalho.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

As EMPRESAS reconhecem que o Sindicato Obreiro tem 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 MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Curitiba em Paraná para dirimir eventuais controvérsias e ou litígios que possam surgir em face da aplicação de disposições ou cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA CONVENCIONAL

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

}

**ISABEL CRISTINA GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTAB.DE SERVICOS DE S.CTBA**

**GUSTAVO HENRIQUE FIGUEIREDO AMORIM
PROCURADOR
FLEURY S.A.**

**GUSTAVO HENRIQUE FIGUEIREDO AMORIM
PROCURADOR
SANTECORP HOLDING LTDA**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[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>.