

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002776/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/10/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR051365/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.116449/2022-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/10/2022

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 ;

E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais que laborem em laboratórios de análises e Patologia Clínica, Anatomia e Citologia**, 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, Guaraqueçaba/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 - PISOS SALARIAIS**

Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro (01) de maio de 2022, ficam assim fixados:

A) Contínuo, zelador (a), servente, auxiliar de serviços gerais, esterilizador de materiais.....R\$ 1.244,50

B) Recepcionista, datilógrafo (a), telefonistas, auxiliar de escritório, auxiliar de coleta.....R\$ 1.346,00

C) Auxiliar laboratório, escriturário, auxiliar de enfermagem, auxiliar de plantão, oficial de coleta, supervisão derecepção, coletador.....R\$ 1.561,50

D) Técnico de laboratório ,técnico de análises patológicas, citotécnico, controle de qualidade, plantonista.....R\$1.741,50

E) Enfermeiro, biólogos, psicólogos e biomédicos.....R\$ 2.645,00

**Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro (01) de Setembro de 2022, ficam assim fixados:**

**A) Contínuo, zelador (a), servente, auxiliar de serviços gerais, esterilizador de materiais.....R\$ 1.291,50**

B) Recepcionista, datilógrafo (a), telefonistas, auxiliar de escritório, auxiliar de coleta.....R\$ 1.397,00

C) Auxiliar laboratório, escriturário, auxiliar de enfermagem, auxiliar de plantão, oficial de coleta, supervisão de recepção, coletador.....R\$ 1.620,50

D) Técnico de laboratório, técnico de análises patológicas, citotécnico, controle de qualidade, plantonista.....R\$ 1.807,50

E) Enfermeiro, biólogos, psicólogos e biomédicos.....R\$ 2.745,00

**Parágrafo Primeiro** – As diferenças apuradas entre a data-base (maio/2022) até o mês de fechamento dessa CCT de **todas as cláusulas econômicas (salários, auxílio alimentação, adicional de insalubridade, auxílio funeral, auxílio odontológico e taxas sindicais)** serão pagas em parcela única na folha de pagamento subsequente ao mês de início da vigência do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Todos os pisos acima definidos são aplicáveis para Jornadas de Trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, EXCETO para as seguintes funções: auxiliar de enfermagem; técnico de enfermagem; Enfermeiro; e Psicólogos, aos quais o piso estabelecido corresponde a uma jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários praticados em abril/2022 serão reajustados da seguinte maneira: 6% (seis por cento) na data base (com aplicação retroativa) e 4% (quatro por cento) na folha de pagamento de setembro/2022 (com vencimento em outubro/2022), totalizando, portanto, um reajuste de 10% (dez por cento).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até às 13h30min 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.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Quando a substituição ultrapassar 30 dias, o empregado substituto perceberá o salário do substituído, excluídas 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 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.

## **CLÁUSULA OITAVA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

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

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LANCHES E REFEIÇÕES**

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

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44 horas semanais. Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª, inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de 01.05.93, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL INSALUBRIDADE**

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA**

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

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais)** a partir de Maio/2022.

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

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

**Parágrafo Terceiro** – A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora 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, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – Para o empregado que recebe auxílio alimentação acima de R\$ 425,00, aplica-se 13,50% (treze vírgula cinquenta por cento) de reajuste.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

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

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - BOLSA DE ESTUDO

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

Este benefício será concedido por adesão, na forma dos regulamentos aprovados pelo SINDESC, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato obreiro e no site [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br). O serviço será realizado por meio de plano odontológico (DentalUni), em clínicas próprias ou credenciadas a empresa contratada. Os valores abaixo correspondem a 01 (um) plano odontológico para uma pessoa. Em caso de inclusão de dependente será realizado o desconto do valor abaixo na proporção de dependentes incluídos. O período mínimo de permanência do plano é de 12 (doze) meses.

**Parágrafo primeiro:** Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de pagamento dos empregados que aderirem ao plano odontológico o valor correspondente a **R\$ 18,23 (dezoito reais e vinte e três centavos)**, para titular e **R\$ 21,18 (vinte e um reais e dezoito centavos)** para dependente a título de auxílio odontológico. O repasse será realizado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês e preferencialmente por meio de BOLETO BANCÁRIO,

emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, ou diretamente na sede do SINDESC com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil implica na cobrança do principal, da multa de 2%, juros e correção monetária. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.

**Parágrafo segundo:** A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são únicas e exclusivas do SINDESC.

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecida contribuição patronal auxiliar para a sustentação do Plano Odontológico, no importe de **R\$ 4,70 (quatro reais e setenta centavos)** por empregado aderente titular do plano, ou seja, o valor do plano para titular passa a ser de **R\$ 22,93 (vinte e dois reais e noventa e três centavos)**, sendo **R\$ 18,23 (dezoito reais e vinte e três centavos)**, de responsabilidade do empregado titular aderente e **R\$ 4,70 (quatro reais e setenta centavos)** de responsabilidade do empregador, devendo ser recolhido ambos os valores preferencialmente por meio de BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, ou via depósito bancário no Banco Itaú, **Agencia 9282, Conta Corrente 261453, CNPJ 76.684.067/000154**, (neste caso deverá a empresa encaminhar comprovante mensal do pagamento juntamente com a Lista de empregados, contendo o valor descontado de cada empregado por meio do e-mail: [planoodontologico@sindescsaude.com.br](mailto:planoodontologico@sindescsaude.com.br)) ou então diretamente na sede do SINDESC com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo.

**Parágrafo quarto:** Na forma do parágrafo anterior, caso haja no interregno da vigência desta norma coletiva flutuação a menor do número de aderentes titulares do plano odontológico; a empresa contribuinte fica obrigada à garantia da contribuição mínima equivalente à 80% do número de vidas apurado quando da assinatura da presente convenção.

**Parágrafo Quinto:** Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano. Fica proibido a prática de atos que visem estimular a desfiliação do empregado do plano odontológico. Pelo descumprimento desta regra fica estipulada a multa de **R\$ 539,00 (quinhentos e trinta e nove reais)** mensais por empregado. Esta multa será aplicada independente das demais multas previstas neste instrumento coletivo.

**Parágrafo sexto:** O cancelamento do plano odontológico dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros, ou mediante rescisão de contrato de trabalho. O Sindicato enviará para a DentalUni a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O Sindicato deverá comunicar a empresa do procedimento, no prazo máximo de 3 dias. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função de rescisão do contrato de trabalho, neste caso ficam as empresas obrigadas a informar o desligamento do empregado ao sindicato obreiro por meio do e-mail: [planoodontologico@sindescsaude.com.br](mailto:planoodontologico@sindescsaude.com.br).

## 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, fornecerão auxílio creche na forma da legislação vigente.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO

A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer o empregado e o empregador acerca do cumprimento da lei e da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como zelar pelo efetivo

pagamento das parcelas rescisórias

Parágrafo primeiro: Todos os empregados associados ao SINDESC, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, e desde que por estes requerido, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

Parágrafo segundo: Aos empregados não associados, com mais de um ano de serviço, fica facultada a realização da homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral. Uma vez requerida pelo empregado a assistência da entidade sindical o Empregador não poderá recusar-se devendo este realizar o agendamento e a respectiva homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato laboral.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de **R\$ 552,50 (quatrocentos e oitenta e seis reais e cinquenta centavos)**, 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 SINDESC; 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 do SINDESC os documentos abaixo relacionados:

I - Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

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

IV - Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;

V - Extrato Analítico do FGTS;

VI - Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;

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

VIII - Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

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

X - Carta de Preposto do Representante da Empresa;

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

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

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS;

XIV- Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no art. 477 da CLT. Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multadiária no valor de 1/30 avos sobre o valor bruto das verbas rescisórias por dia de atraso, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 30 (trinta) 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.

#### **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 e encaminhando uma via para o sindicato obreiro.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

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

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

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SINDESC, desde que observadas às normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO DO 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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. As empresas com mais de 5 empregados poderão optar pela contratação proporcional de até 20% (vinte por cento) de seu quadro funcional.

Parágrafo primeiro: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria alusivo a função, caso o salário já praticado na empresa seja superior ao piso da categoria, deverá ser aplicado.

Parágrafo segundo: Devida a natureza do instituto da insalubridade ser de caráter compensatório a exposição aos agentes de risco, está por sua vez não poderá ser paga em caráter proporcional ou fracionada por qualquer motivo, devendo ser paga integralmente nos termos da cláusula do ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSO PROFISSIONALIZANTE**

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** – A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial fornecido pelo SINDESC.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS

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

## 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 DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Primeiro** - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – Os empregados que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização da jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

## **B) JORNADA NORMAL DE 44 HORAS SEMANAIS**

### **1) Compensação 12X36**

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

### **2) Compensação do Sábado**

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

### **3) Folgas alternadas**

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

## **C) VALIDADE DA COMPENSAÇÃO**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTÕES PONTO**

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

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Individual Expresso, 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** – Para compensações acima do prazo estabelecido no caput, o acordo deverá ser coletivo e devidamente homologado pelo SINDESC, desde que observadas às normas convencionais.

**Parágrafo Segundo** – Decorridos os cento e oitenta dias sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas, ou sem que tenha sido firmado Acordo Coletivo, a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

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

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

**Parágrafo Quinto** – Somente podem utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia e também em dia com suas obrigações junto ao SINDESC.

**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.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS

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 à situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

## SOBREAVISO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOBREAVISO

Aos empregados sujeitos ao regime de trabalho em sobreaviso, entendido como tal o tempo à 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 OITAVA - PLANTÃO A DISTANCIA**

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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DAS FÉRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA DE GALA E LICENÇA LUTO**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 extra 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - CIPA**

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

#### **Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – Cursos 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 à 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR. 07, da Portaria No. 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura

justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **R\$ 28,50 (vinte e oito reais e cinquenta centavos)** na folha de pagamento dos empregados associados, **a título de mensalidade associativa**, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido **até o 5º (quinto) dia útil de cada mês**, preferencialmente por meio de BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, ou mediante depósito na conta do SINDESC Banco Itaú, Agência 8116, Conta Corrente 071799 ou CAIXA ECONOMICA FEDERAL, Agência 0369, conta corrente 15352, operação 001, CNPJ SINDESC 76.684.067/000154, ou diretamente na sede do SINDESC. A empresa deverá encaminhar mensalmente Lista descritiva dos Empregados Associados ao SINDESC, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificada do pagamento, o SINDESC deverá emitir o respectivo recibo.

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

**Parágrafo Segundo** - A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará multa de **1% ao dia** até o décimo dia e a partir daí multa de **10% ao dia**, ressalvada a ocorrência de força maior.



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

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, mensalmente dos valores por eles fixados, respeitados os termos ajustados com o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, através dos Termos de Ajuste de Conduta – TAC, firmados 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% (um por cento)** sobre o salário base do trabalhador.

**Parágrafo segundo** – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDESC, o pagamento dar-se-á até o **5º (quinto) dia de cada mês**, mediante apresentação da listagem dos empregados, preferencialmente por meio de BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente no site do SINDESC: [www.sindescsaude.com.br](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, ou mediante depósito na conta do SINDESC Banco Itaú, Agência 8116, Conta Corrente 071799, CNPJ SINDESC 76.684.067/000154, ou ainda diretamente na sede do SINDESC com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo.

**Parágrafo terceiro** - A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais da categoria.

**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 corona vírus 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 as 08h00m do dia 28 de setembro de 2022 e finalizando as 17h00m do dia 07 de outubro de 2022, totalizando 10 (dez) dias corridos.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** –Excepcionalmente, durante o período para oposição à contribuição assistencial serão consideradas válidas as cartas de oposição encaminhadas individualmente via correspondência com A.R. para Rua Candido Lopes, 289, Cj 1521, 15º andar, Centro, Curitiba, Paraná, CEP 80.020-060, desde que cumpridos os requisitos do "Parágrafo quarto", não necessitando de que a assinatura do empregado na carta seja reconhecida firma em cartório.

**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 empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram oposição, arcarão com o pagamento deste valor com acréscimo de **100% (cem por cento)**.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL "AUXÍLIO FUNERAL"**

Fica instituído por meio da presente CCT o AUXÍLIO FUNERAL destinado a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção. Este benefício será pago pelo SINDESC (Sindicato Obreiro) e corresponderá a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em laboratórios de análises e patologias clínicas, anatomia e citologia, abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. Este benefício é cumulativo com outros similares (seguro de vida ou assistência funeral) que já estão constituídos na categoria, sendo extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\* exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente por acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Tal auxílio terá uma carência inicial de 90 (noventa) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade. A obrigação de pagamento deste benefício ficará a cargo do sindicato obreiro. Será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Todos os empregadores abrangidos pela CCT pagarão mensalmente ao sindicato obreiro o valor de R\$ 14,57 (quatorze reais e cinquenta e sete centavos) por empregado(a), em favor de todos os seus empregados membro da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao INSTITUTO DE DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES PRIMEIRO DE MAIO - IPM, CNPJ nº 13.749.580/0001-66, pelo benefício assistencial - "AUXÍLIO FUNERAL". 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](http://www.sindescsaude.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos IPM/ Empresa ou ainda no site do IPM: [www.instituto1demaio.com.br](http://www.instituto1demaio.com.br), Área empresas/ Web Pagamentos/ Empresa, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador. 2) mediante depósito ou transferência bancária na conta do Instituto de Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Primeiro de Maio – IPM, CNPJ nº 13.749.580/0001-66, Banco Itaú, agência nº 9282, Conta Corrente nº 36445-5, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [contato@instituto1demaio.com.br](mailto:contato@instituto1demaio.com.br); ou ainda diretamente na sede do SINDESC, onde ficara um membro do Instituto 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 pela presente CCT 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 a mesma 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 Auxilio 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.

## **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\$ 600,00 (seiscentos reais) no total por ano, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. Os pagamentos poderão ser 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](http://www.sinlabpr.com.br) e/ou através de depósito bancário, cujos dados igualmente constam no website indicado.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SINDESC, para resolver problemas de natureza coletiva.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

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

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORO**

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

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a 1 (um) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

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

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

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

**ANEXOS  
ANEXO I - EDITAL ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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