

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001500/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029186/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.108002/2022-08
DATA DO PROTOCOLO: 22/06/2022

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDEESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO LITORAL DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.635.579/0001-08, 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 de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde, inclusive, Consórcio e Fundação Pública de Direito Privado, abrangendo os profissionais de Enfermagem em geral vinculados por contrato de Trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam Enfermeiro), Sanatórios, Casas de Repouso, de Saúde, Maternidades, Clínicas, Policlínicas, Ambulatórios, Laboratórios de Análises Clínicas, Serviços de Radiologia, Serviços de Fisioterapia e Reabilitação, Clínicas e Consultórios Dentários, Clínicas de Prótese, Hospitais e Clínicas para Animais, Serviços de Imunização e Vacinação e de Tratamento de Pêlos, de Unhas, Serviços de Alojamentos e Alimentação para Animais Domésticos, Serviços de Promoção de Planos de Assistências Médica e Odontológica, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos e para Farmácias, de Cobaltoterapia, Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, Hemoterapia, Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas, Pedicuros e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, Empresas de Medicina de Grupo, Home Care e Cooperativas de Serviços Médicos e Associações de Saúde privadas que prestam serviços, com abrangência territorial em Paranaguá/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

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

A) Base de cálculo do salário hora do Aprendiz (inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005)..... R\$ 1.584,00

B) Contínuo, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, serviços operacionais, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zeladora, servente, lactarista, camareira..... R\$ 1.584,00.

C) Auxiliar Administrativo de consultório, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, auxiliar administrativo de enfermagem, cozinheira, costureira, operador de telemarketing, auxiliar de faturamento.....R\$ 1.584,00.

D) Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de

creche, auxiliar odontológico, telefonista, socorrista, atendente de laboratório e de fisioterapia, atendente de enfermagem, banhista de animais domésticos, cuidador de idoso, Auxiliar de oftalmologia, auxiliar de consultório veterinário.....R\$ 1.598,00.

E) Auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de radiologia, auxiliar de hemoterapia, escriturário, auxiliar de laboratório e auxiliar de fisioterapia, tosador de animais domésticos, esteticista de animais domésticos, auxiliar de enfermagem socorrista, auxiliar de enfermagem veterinária.....R\$1.718,00 .

F) Técnico de enfermagem, técnico de higiene dental, técnico de prótese, técnico de enfermagem do trabalho, técnicos em próteses ortopédicas, técnicos em próteses dentárias, técnico em imobilizações ortopédicas, técnico de enfermagem, técnico de enfermagem socorrista, rádio-operador e tele-atendente de regulação médica (T.A.R.M.) e técnico de laboratório.....R\$ 1.870,00.

F1) Técnico de radiologia.....R\$ 2.773,00

G) Enfermeiro, Biólogo, Biomédico, Bioquímico e Assistente Social..... R\$ 3.116,00

Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro de janeiro de 2023, ficam assim fixados:

A) Base de cálculo do salário hora do Aprendiz (inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005)..... R\$ 1.674,00

B) Contínuo, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, serviços operacionais, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zeladora, servente, lactarista, camareira..... R\$ 1.674,00.

C) Auxiliar Administrativo de consultório, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, auxiliar administrativo de enfermagem, cozinheira, costureira, operador de telemarketing, auxiliar de faturamento.....R\$ 1.674,00.

D) Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, auxiliar odontológico, telefonista, socorrista, atendente de laboratório e de fisioterapia, atendente de enfermagem, banhista de animais domésticos, cuidador de idoso, Auxiliar de oftalmologia, auxiliar de consultório veterinário.....R\$ 1.688,00.

E) Auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de radiologia, auxiliar de hemoterapia, escriturário, auxiliar de laboratório e auxiliar de fisioterapia, tosador de animais domésticos, esteticista de animais domésticos, auxiliar de enfermagem socorrista, auxiliar de enfermagem veterinária.....R\$1.815,00 .

F) Técnico de enfermagem, técnico de higiene dental, técnico de prótese, técnico de enfermagem do trabalho, técnicos em próteses ortopédicas, técnicos em próteses dentárias, técnico em imobilizações ortopédicas, técnico de enfermagem, técnico de enfermagem socorrista, rádio-operador e tele-atendente de regulação médica (T.A.R.M.) e técnico de laboratório.....R\$ 1.976,00.

F1) Técnico de radiologia.....R\$ 2.930,00

G) Enfermeiro, Biólogo, Biomédico, Bioquímico e Assistente Social..... R\$ 3.292,00

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários serão reajustados em 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento), em parcela única.

Para os empregados contratados exclusivamente por hospitais, o reajuste será de 12% (doze por cento) pagos em duas parcelas, sendo 6% (seis por cento) aplicável em primeiro de maio de 2022, com pagamento até o 5o dia útil do mês de junho/2022, e a segunda em primeiro de janeiro de 2023, no importe de 6% (seis por cento), com pagamento até o 5o dia útil do mês de fevereiro/2023, ambas incidentes sobre o salário de abril/22, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2021/2022, devendo ser respeitado o piso da profissão. Nesta hipótese, os reajustes serão aplicados de forma simples e não cumulativa entre si. Não é devido o pagamento de qualquer espécie de retroativos entre os meses de maio/22 a janeiro de 2023.

Parágrafo único: Para as empresas que por ventura não tenham realizado adiantamentos até a homologação desta CCT, as diferenças de folha deverão ser honradas até o mês de julho/2022.

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 as 13:30 horas do quinto dia útil e proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, bem como as empresas que realizam o pagamento até o quarto dia útil por transferência eletrônica, desde que o depósito esteja disponível na conta bancária no quinto dia útil.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES 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 SÉTIMA - MULTA POR ATRASO NO 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.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA OITAVA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído, excluído as vantagens de caráter pessoal.

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

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

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO ANTECIPADO 13 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 44ª horas semanal será de 50% (cinquenta 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 será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

Parágrafo único: As horas prestadas além da 50ª hora semanal serão remuneradas à ordem de 100%.

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 DE INSALUBRIDADE

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14. O reajuste do adicional será de 10% (dez por cento), com base de cálculo de R\$ 1.363,00 (mil trezentos e sessenta e três reais).

Para os empregados contratados exclusivamente por hospitais, o reajuste será aplicado em duas parcelas de 5%, a saber:

Em 01/05/2022, sobre o valor base de R\$ 1.302,00 (um mil trezentos e dois reais) para os exercentes das funções discriminadas:

- a) 20% (vinte por cento) - R\$ 261 (duzentos e sessenta e um reais) para os trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes, auxiliar de serviços gerais, auxiliares odontológicos, técnicos de higiene dental e empregados em laboratórios.
- b) 40% (quarenta por cento) - R\$ 521 (quinhentos e vinte e um reais) para os trabalhadores em setores de isolamento / doenças infectocontagiosas e laboratórios anatomopatológicos.

Em 01/01/2023, sobre o valor base de R\$ 1.363,00 (um mil trezentos e sessenta e três reais) para os exercentes das funções discriminadas:

- a) 20% (vinte por cento) - R\$ 272 (duzentos e setenta e dois reais) para os trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes, auxiliar de serviços gerais, auxiliares odontológicos, técnicos de higiene dental e empregados em laboratórios.
- b) 40% (quarenta por cento) - R\$ 545 (quinhentos e quarenta e cinco reais) para os trabalhadores em setores de isolamento / doenças infectocontagiosas e laboratórios anatomopatológicos.

Parágrafo Primeiro - O disposto, nas letras "a" e "b", aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos, bem como a todos os estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive clínicas veterinárias e odontológicas.

Parágrafo Segundo - As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos das letras "a" e "b" da cláusula 17a. - 12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não havendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2022 será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), com pagamento até o primeiro dia útil de junho de 2022. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador a título de Auxílio Alimentação, independente do fornecimento de refeição ou outro tipo de vale pelo empregador.

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

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

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

Parágrafo Quarto O Auxílio Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano. A obrigação de pagamento pela

empresa será mantida em caso de afastamento previdenciário do(a) empregado(a), pelo prazo de 06 (seis) meses, e por acidente de trabalho pelo prazo de 08 (oito) meses, cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

Parágrafo Quinto - Ao Auxílio Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), para os funcionários que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço.

Em caso de férias fracionadas, o benefício será pago no primeiro período de gozo.

I – o benefício previsto neste parágrafo não se estende àqueles empregados que possuem o direito adquirido às férias ampliadas. II – em caso de requerimento formal do trabalhador, por escrito, e devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

Parágrafo Sexto - Tal benefício só poderá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados para as empresas associadas ao SINDIPAR no Aviso Prévio / Rescisão do Contrato de trabalho e na modalidade de contratação intermitente e proporcional.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

Este benefício será **concedido por adesão do empregado**, e na forma dos regulamentos aprovados pelo Sindicato Laboral, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato. O serviço será realizado por meio de plano odontológico da Studio Sorriso Unidade Paranaguá, em clínicas próprias ou credenciadas da 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\$ 20,00 (vinte reais) para titular e dependente a título de auxílio odontológico**. O repasse será realizado até o 5o (quinto) dia útil de cada mês, por depósito na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, CNPJ nº07.635.579/0001-08, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4 ou diretamente na sede do SINDESP, onde ficara um membro incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5o (quinto) dia útil, ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento. 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 única e exclusiva do SINDESP e do STUDIO SORRISO PARANAGUÁ.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AUXILIAR PARA A SUSTENTAÇÃO DO PLANO ODONTOLÓGICO**, no importe de **R\$ 6,61 (seis reais e sessenta e um centavos) por empregado aderente titular do plano**, a ser paga pelo Empregador em favor do **SINDESP**. Este pagamento deverá ser realizado até o **5o (quinto) dia útil** do mês subsequente, por depósito na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, CNPJ nº07.635.579/0001-08, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4 diretamente na sede do SINDESP, onde ficara um membro incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5o (quinto) dia útil, ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.

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\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) mensais por empregado. Esta multa será aplicada independente das demais multas prevista neste instrumento coletivo.

Parágrafo sexto: O cancelamento do plano odontológico dar-se-à 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 Studio Sorriso Paraguá a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O Sindicato comunicará a empresa do procedimento. 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.

Parágrafo sétimo: Em caso de afastamento do empregado por período superior a doze meses, este passa a ser responsável direto pelos pagamentos do auxílio odontológico diretamente ao SINDICATO/STUDIO SORRISO, ficando a empresa desobrigada da contribuição complementar patronal até o retorno do colaborador às suas atividades.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO MORTE

É garantida, em caso de falecimento, a indenização por morte no valor referência da última remuneração do empregado.

Parágrafo primeiro – O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo segundo – As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria a partir de 01/05/2020 será paga pelo Sindicato Laboral responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício.

Parágrafo 1º: Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal no valor de R\$ 19,25 (dezenove reais e vinte e cinco centavos) por empregado(a), em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao Sindicato, pelo benefício assistencial - "AUXÍLIO FUNERAL".

Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito ou transferência bancária na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, CNPJ nº07.635.579/0001-08, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindeespsaude@outlook.com; ou ainda diretamente na sede do SINDEESP, mediante a emissão de recibo.

Em todas as modalidades o Empregador deverá enviar mensalmente a lista contendo a relação de empregados.

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

Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pelo Sindicato Laboral e corresponderá a R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) para os não associados ao Sindicato laboral e R\$2.600,00 (dois mil e seicentos reais) para os associados; quando da ocorrência de morte acidental ou natural, independente do número de vínculos de emprego mantido pelo trabalhador. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

Parágrafo 4º: Este benefício é CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL) QUE JÁ ESTÃO CONSTITUÍDOS NA CATEGORIA, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado(a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial "Auxílio Funeral" uma vez que tal benefício é cumulativo.

Parágrafo 5º: O Benefício assistencial "Auxílio Funeral" é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados* exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de Afastamento*, os pagamentos referentes ao benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL, limitar -se- ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio Funeral, bem como ao Sindicato que isentar- se- á do pagamento da indenização em caso de óbito.

Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer o pagamento, nos termos desta cláusula.

Parágrafo 6º: Tal auxílio terá uma carência inicial de 60 (sessenta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

Parágrafo 7º: 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 8º: Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual.

O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao Sindicato, podendo o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

Parágrafo 9º: O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no "parágrafo 1º", desta cláusula (R\$ 17,12 por empregado(a), por mês) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de no importe de R\$ 555,00 (quinhentos e cinquenta e cinco reais) ao mês, e por empregado, até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato, sem prejuízo das penalidades por descumprimento convencional.

Parágrafo 10º: Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral, no prazo máximo e improrrogável de 60 (sessenta) dias da ocorrência, o qual se responsabilizara em comunicar o Instituto. Esgotado o período de 60 dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

Parágrafo 11º: Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Rua Vieira dos Santos, 465, Centro Histórico, Paranaguá e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL "AUXÍLIO FUNERAL" e apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

Parágrafo 12º: Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial "Auxílio Funeral", a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT. Parágrafo 13º: O benefício assistencial "Auxílio Funeral", não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Parágrafo 14º: Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO 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.

Parágrafo único: A multa convencional se aplica por trabalhador abrangido.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BOLSA DE ESTUDO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LANCHES E REFEIÇÕES

Será fornecido, graciosamente, refeição com padrão alimentar mínimo aos empregados que trabalhem em 12x36.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 ½ (uma vez e meia) de sua última remuneração.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de 60 (sessenta) dias, podendo ser firmado por período inferior, admitindo-se uma única prorrogação, desde que observado o limite máximo de 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO EM CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

As empresas associadas ao SINDIPAR poderão a partir de 01 de maio de 2018, 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, devesse este ser aplicado, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 21.30.

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO DO CONTRATO

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa No. 03 de 21.06.02 da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será cumprido na forma do art. 487 e 488 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado, observada a disposição da Lei 12.506/2011, com cumprimento máximo de quinze dias trabalhados, sendo o restante indenizado.

Parágrafo Segundo - Os empregadores que concederem a seus empregados, além do auxílio alimentação previsto nesta CCT, o acréscimo de vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 640,00, poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

Parágrafo Terceiro – A data a ser anotada na CTPS do empregado como termo final do contrato de trabalho deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, tanto pelo empregador, quanto pelo empregado, nos termos da OJ 82 SDI-1 do TST.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES

Fica estabelecida, em favor do empregado, multa no valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) em caso de falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINDEESP LITORAL; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

A mesma multa, cumulativamente se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINDEESP LITORAL 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;

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 - Prova de quitação das obrigações sindicais patronais e laborais e associação ao Sindicato patronal, se for o caso.

Parágrafo primeiro: Os empregadores deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento das verbas rescisórias, sob pena da incidência da multa prevista nesta cláusula, também de forma cumulativa.

Parágrafo segundo: Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6o, do art. 477, da CLT.

Parágrafo terceiro: Não há penalidade, contudo, se a mora na homologação resultar por indisponibilidade de agenda da entidade sindical ou por culpa exclusiva do trabalhador.

Parágrafo Quarto – A homologação de rescisão contratual perante a entidade sindical obreira permanece obrigatória para categoria, desde que o trabalhador tenha seis meses ou mais de contrato de trabalho. A não observância da obrigação constitui infração convencional, passível de multa em favor do sindicato obreiro, conforme previsão da cláusula 90ª

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO COLETIVA

A dispensa coletiva ocorre quando há uma demissão em massa de vários empregados por um motivo comunitário alheio a conduta destes, não havendo a substituição da mão-de-obra, por uma necessidade da empresa. Parágrafo 1º: Serão consideradas como dispensa coletiva aquela que, num único ato, for igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro total de empregados da empresa. Parágrafo 2º: É necessária negociação coletiva e a devida autorização prévia junto ao Sindicato Laboral das demissões coletivas. Parágrafo 3º: Havendo a dispensa coletiva, as homologações do TRCT deverão ser obrigatoriamente realizadas com a assistência da entidade Sindical Laboral. Para a dispensa coletiva é necessária a apresentação de um motivo socialmente justo, como por exemplo uma crise financeira, alteração da estrutura da empresa, dentre outros.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

A terceirização de mão-de-obra será permitida, desde que respeitada a legislação vigente.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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/hora vigente no País. Em empresas com seis a cinquenta empregados, o número de contratações proporcionais não poderá exceder ao percentual de 20% (vinte por cento) do quadro de pessoal da empresa. De cinquenta e um a quinhentos empregados, o percentual máximo é de 10% (dez por cento) e, empresas acima de quinhentos e um empregados, o percentual máximo é de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Único – Respeitadas as normas acima e a norma coletiva, as contratações serão homologadas pelo Sindicato Obreiro.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

O empregado considerado hipersuficiente que se enquadre na categoria de trabalhadores na saúde, apesar de contrato individual estabelecendo a criação de cláusula de arbitragem para a solução de possíveis conflitos, será abrangido pelo presente instrumento coletivo, incluindo os direitos e deveres estabelecidos, salvo acordo específico.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE 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 OITAVA - TRABALHADOR INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo 1º: A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

Parágrafo 2º: A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

Parágrafo 3º: Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

Parágrafo 4º: O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao “valor horário” do piso salarial nem inferior ao salário dos demais empregados daquela empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Não pode mudar de serviço para serviço, por exemplo. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo 5º: Depois de completar o serviço objeto da convocação, o funcionário tem de obrigatoriamente receber pelo período trabalhado imediatamente em seguida. O valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra, se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo 6º: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

Parágrafo 7º: É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

Parágrafo 8º: O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

Parágrafo 9º: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salário praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 21,30 e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

Parágrafo 10º: As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

Parágrafo 11º: As empresas deverão enviar relatórios ao Sindicato Obreiro em conjunto com a listagem de empregados, contendo a relação de todos os trabalhadores, em destaque dos trabalhadores em regime intermitente, com jornada contratada e remuneração correspondente.

Parágrafo 12º: O descumprimento das obrigações acima estipuladas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial da categoria por trabalhador atingido, multiplicado por cada 30 (trinta) dias em que se manteve o descumprimento, em favor do empregado.

Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do SINDEESP de: 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente.

O não fornecimento dos relatório disposto no parágrafo 11º, desta cláusula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais).

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido, de acordo com o quadro de vagas do hospital, na contratação o exercício da respectiva função, bem como da remuneração a ela atribuída, inclusive aos detentores da denominação legal de atendente de enfermagem, auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem, no emprego atual ou emprego anterior, desde que seja aprovado em processo de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 no ato da alteração, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DATA BASE - TRINTÍDIO DA CATEGORIA

Nos termos do art. 611-A da CLT, em substituição ao estabelecido no art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (1º de maio), e de 30 (trinta) dias após a data do registro da presente CCT terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

Parágrafo primeiro: Será considerado para fins do caput a data do desligamento, não sendo computado para fins de indenização a projeção do aviso prévio.

Parágrafo segundo: É garantido ao Empregado dispensado após a data base a correção do salário nos termos da CCT, mesmo que esta seja concluída após 1 de maio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE FÉRIAS

O empregado que retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias. Parágrafo único: No caso de férias fracionadas, a estabilidade a que se refere o caput será proporcional aos dias efetivamente gozados. Exemplo: O Empregado usufruiu de quatorze dias corridos, ao retornar ao trabalho terá quatorze dias de estabilidade.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE

A 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO 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 15 (quinze) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 deverá ser comprovada pelo empregado à empresa através de documento oficial fornecido pelo SINDEESP. Em caso de dispensa do trabalhador sem que esteja comprovada a condição de estabilidade junto a empresa, deverá o empregado comparecer ao Sindicato antes do pagamento das verbas rescisórias para verificação de tal condição, sob pena de perder o benefício. No documento de comunicação de dispensa fornecido pela empresa, deverá constar um informativo aos empregados para que procurem a entidade sindical para emissão de possível declaração e verificação da sua estabilidade pre aposentadoria.

OUTRAS ESTABILIDADES**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias a contar da data da assinatura deste instrumento, 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.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Estabelece-se a seguinte jornada de trabalho:

A – JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS:

Os serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) e auxiliares de radiologia em

clínicas, hospitais e consultórios constituídos em pessoa jurídica, pela sua natureza, será garantido a jornada reduzida de 36 horas semanais.

Parágrafo Primeiro – Aos demais empregados sujeitos a turnos de revezamento com alternância de horário, fica garantido a jornada de 36 horas semanais, enquanto perdurar a alternância.

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

1) Jornada de trabalho de 12X36, exclusiva para associados do SINDIPAR, 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 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;

3) 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.

4) 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. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de quatro dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

Parágrafo Segundo - Na jornada de 12X36 será obrigatória, sob pena de nulidade da escala, 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 nos cargos de Enfermagem que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização de horas extras semanais até a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas. Tais horas serão indenizadas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base, a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal indenização somente serão remuneradas as horas extras realizadas além da 44 horas semanais. Além da indenização, antes mencionada, será pago, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

Parágrafo Quarto – Os empregados que forem investidos nos cargos de Enfermagem como Auditores, do Trabalho, de Educação Continuada, Codificadores de DRG “Diagnosis Related Groups”, em Qualidade, em Gestão de Leitos, em Comissão de Controle de Infecção Hospitalar, e Responsáveis Técnicos poderão ser enquadrados na jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte 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.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de perda do cargo de chefia, o empregado voltará a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo-se as gratificações de jornada e de função.

Parágrafo Sexto - É vedado o acordo individual para adoção das 12x36 e do banco de horas. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a homologação do Sindicato Obreiro.

Parágrafo Sétimo - Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SINDEESP fica afastada a necessidade de inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12x36, cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

Parágrafo Oitavo - As empresas não associadas, para os fins do artigo 60 da CLT, obrigatoriamente subter-se-ão à inspeção prévia anual realizada pelo Sindicato Obreiro, que verificará a adequação das instalações em relação à exposição a agentes insalubres para prorrogação e compensação de jornada, cujos custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado.

Parágrafo Nono - A partir de 01 de maio de 2018, excepcionalmente na escala 12 x 36 (restando vedada nas demais escalas), as empresas associadas ao SINDIPAR poderão contratar serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), para jornada de 44 horas semanais/ 220horas mensais. Fica expressamente vedada a alteração contratual de jornada de 36 horas semanais para esta modalidade. Empregados demitidos em divisor 180 poderão ser recontratados nesta modalidade após vacância de 18 meses, ou mediante autorização

expressa do Sindicato laboral. Nesta modalidade, serão observados, além de todos os benefícios previstos da norma coletiva, os seguintes pisos vigentes **a partir de 01 de maio de 2022:**

A) Auxiliares de enfermagem: R\$2.100,00 B) Técnicos de enfermagem: R\$ 2.284,00 C) Enfermeiros: R\$ 3.807,00

A partir de 01 de janeiro de 2023:

A) Auxiliares de enfermagem: R\$2.219,00 B) Técnicos de enfermagem: R\$ 2.413,00 C) Enfermeiros: R\$ 4.022,00

Parágrafo Décimo: As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis horas de descanso), terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 555,00 (quinhentos e cinquenta e cinco reais) por empregado na jornada, por entidade sindical, em favor do SINDEESP e SINDIPAR.

Parágrafo Décimo primeiro: Fica estabelecida a jornada de 4 horas diárias para os técnicos de radiologia, observado o limite de 24 horas semanais.

A) Escala de 12 x 84 (doze horas de trabalho por oitenta e quatro horas de descanso) para técnicos em radiologia

B) Escala de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) para os auxiliares de radiologia, ambos exclusivamente para associados do SINDIPAR

I- Considerando a peculiaridade do regimes previstos nas alíneas "a" e "b" retro mencionados, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer hipótese adotada. Será obrigatória a concessão de intervalo para alimentação/descanso de uma hora, que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada.

II - Para os auxiliares contratados em escala 12x36, será concedida folga compensatória atinente a semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devidas horas extras excedentes da 6ª diária, tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

III - Para os técnicos de radiologia, poderá ser adotada escala de 4 horas e 48 minutos de segunda a sexta, com compensação de sábado.

IV- Plantão de domingo ou feriado, de 12 horas, equivalentes a 24 horas semanais.

Em atenção ao artigo 468 da CLT, ficam garantidas as condições de trabalho anteriormente pactuadas em data anterior à vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

B) JORNADA NORMAL DE 44 HORAS SEMANAIS

1) Compensação 12X36

Os empregadores associados ao SINDIPAR 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. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de quatro dias de licença remunerada, cujo gozo darse-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

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.

D) Consideram-se setores de funcionamento ininterrupto, aqueles cujos serviços não sofram interrupção, havendo revezamento contínuo com alternâncias nos turnos de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESCALA 6X2

As partes convencionam que as empresas poderão adotar a partir de 01 de maio de 2018, o sistema de jornada 6X2 (jornada especial), em jornada de 6 (seis) horas diárias, ou seja, seis dias de trabalho por dois dias de descanso.

Parágrafo único: A presente escala poderá ser adotada com os feriados pago em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês, ou pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 5X1

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

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

Parágrafo segundo: Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5x1, no período aquisitivo das referidas férias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia.

Parágrafo 1º - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINDEESP. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de

Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Parágrafo 3º - As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SINDEESP.

Parágrafo 4º - Decorrido o período de 8 (oito) meses sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 5º - 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, acrescidas do adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 6º - Para efeito de compensação no Banco de horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas em tais dias serem remuneradas em dobro (exceto nas escalas em que os feriados são compensados com acréscimo de dias nas férias).

Parágrafo 7º - Nos termos do art. 611-A da CLT, a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas” somente poderá ser realizada por negociação coletiva entre Empresa e Sindicato Laboral, devidamente homologado através de chancela do SINDEESP, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado. O prazo para homologação mediante chancela é de três dias úteis após o protocolo junto ao SINDEESP.

Parágrafo 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas deverá ser requerida ao SINDEESP. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SINDEESP em 3 (três) vias, Empresa/SINDEESP/SINDIPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

Parágrafo 9º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por cada mês em que se manteve o descumprimento ou adoção irregular do Banco de Horas.

Parágrafo 10º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regularizalos.

Parágrafo 11º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Parágrafo 12º. - As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas”, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) por empregado, por entidade sindical, em favor do SINDEESP e SINDIPAR.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas associadas ao Sindicato Patronal que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação previa ao Sindicato Laboral, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

Parágrafo 1º: Às empresas não associadas ao Sindicato Patronal só será permitida a redução do intervalo intrajornada mediante ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Laboral e devidamente homologado no Órgão competente.

Parágrafo 2º: Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo 3º: Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

Parágrafo 4º: Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36, salvo Acordo Coletivo específico com o Sindicato laboral.

Parágrafo 5º: Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) por empregado abrangido, em favor do Sindicato profissional.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 respeitados critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO

Nos termos da Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica autorizada a marcação eletrônica de ponto alternativa ao REP (Registro Eletrônico de Ponto).

§ 1º - O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 1º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 1º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DE EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibulares ao ensino superior e em cursos profissionalizantes, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em feriados - à exceção das esclas que possuem regulamento próprio - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PLANTÃO DE SOBREAVISO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PLANTÃO A DISTÂNCIA

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

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS EM DOBRO**

Sempre que as férias forem concedidas ou pagas após o período legal a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme o artigo 137 da CLT/Súmula 450 do C. TST.

FÉRIAS COLETIVAS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS**

Parágrafo Primeiro: Somente poderão utilizar-se do artigo 134, §1º da CLT, as empresas associadas ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -. Parágrafo Segundo: O previsto no artigo 139, 140 e 141, somente podem ser realizados por empresa associada ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -junto ao Sindicato Laboral, e mediante comunicação ao SINDEESP.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA GALA E 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armários e banheiros com chuveiro) femininos e masculinos para utilização dos empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

UNIFORME

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO 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.

Parágrafo Primeiro - A lavagem do uniforme é de responsabilidade do empregado, devendo a empresa fornecer meios para que ele o faça no próprio estabelecimento.

Parágrafo Segundo - É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 a oportunidade e o local, em horário de expediente normal. Havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADE SINDICAL

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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS

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

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as empresas associadas ao Sindicato Patronal, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano

odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria - . Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

Parágrafo Primeiro: O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidade e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

Parágrafo Segundo: Para instituir a referida comissão, é obrigatório o empregador possuir no seu quadro de funcionário, um membro na diretoria do Sindicato Obreiro ou firmar acordo coletivo específico para definir as regras de constituição com Sindicato Obreiro que obrigatoriamente participará da referida comissão.

Parágrafo Terceiro: Todos os trabalhadores que desejam concorrer ao cargo de representante na comissão dos trabalhadores, deverão ser associados ao Sindicato Obreiro.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTE SINDICAL

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 está contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando está contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados, 03(três) empregados por empresa quando está 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.

Parágrafo único: Libera-se o Presidente e o Secretário Geral da entidade sindical-obreira da suas funções, sem prejuízos dos vencimentos e vantagens.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS E DOCUMENTOS

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINDEESP), para fins estatísticos e de controle de arrecadação, no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; QUANTIDADE DE EMPREGADOS NA FUNÇÃO; JORNADAS PRATICADAS; e FORMAÇÃO PROFISSIONAL, sem identificação pessoal do empregado, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados;

Caso a empresa não tenha empregados, deve protocolar junto ao Sindicato Laboral a RAIS Negativa, com a mesma periodicidade estabelecida.

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

Parágrafo primeiro: Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo segundo: A Relação a que se refere o caput desta clausula, deverá ser entregue mediante protocolo na sede do SINDEESP.

Parágrafo terceiro: A não observância das obrigações previstas nesta cláusula importa na aplicação de multa base mínima de R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais), multiplicada pelo número de funcionários e por mês de descumprimento.

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

I - havendo necessidade, poderá o empregador solicitar a prorrogação do referido prazo, desde que efetuado por escrito no prazo determinado na primeira notificação.

II - Não havendo resposta o Sindicato obreiro reiterará a notificação expedida com cópia eletrônica ao Sindicato Patronal e quando findo o prazo sem manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

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

Parágrafo Primeiro – Conforme deliberação da Assembléia do SINDEESP, o desconto da mensalidade sindical fica fixado em 1,5% do salário base do trabalhador.

Parágrafo Segundo - A empresa que atrasar o recolhimento 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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, 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 Assembléia Geral Extraordinária do SINDEESP, se procederá o desconto no importe de 1,5% sobre o salário base.

Parágrafo segundo – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDEESP, 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 do depósito, O SINDEESP tem dez dias para envio do respectivo recibo.

Parágrafo terceiro - A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais realizadas do dia 09/06/2022.

Parágrafo quarto – É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível, manuscrita, na forma do Modelo em anexo à presente CCT. Deverá a carta conter: a íntegra dos termos do modelo, nome completo, CPF, função, estabelecimento de trabalho e assinatura. Nos termos do Ofício enviado pelo SINDEESP ao SINDIPAR, o prazo para apresentação das oposições a esta Contribuição é de dez dias corridos a contar do registro da CCT, no horário compreendido entre 08h00min e 16h00min, com intervalo das 12h00min até 14h00min para refeição, na Travessa Maestro João Gomes Raposo, 262, Campo Grande, Paranaguá/PR.

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 – Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINDEESP, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha, que comprove o envio no prazo.

Quando solicitado, o SINDEESP comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

Parágrafo sexto- Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente clausula, arcarão com o pagamento deste valor, com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

É condição para associação ao Sindicato Patronal o adimplemento regular da Contribuição Patronal Confederativa, exigível dos integrantes da categoria em nível estadual segundo a tabela constante no site www.fehospar.com.br.

A emissão dos boletos e maiores informações acerca da associação pode ser obtida no telefone (41) 32541772 ou pelo site www.fehospar.com.br.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

O SINDIPAR reconhece no Sindicato Obreiro 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 REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIPAR e dois representantes indicados pelo Sindicato Obreiro, para resolver problemas de natureza coletiva.

Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comitê Intersindical de Conciliação Prévia - CICOP, que atua nos termos de seu Regimento Interno, disponível em www.fehospar.com.br.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

É vedado o acordo individual padrão-empregado para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas.

Parágrafo primeiro: Nos acordos coletivos de trabalho, é vedada a repetição das mesmas condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, em especial para a escala 12x36 e o banco de horas.

Parágrafo segundo: O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação, documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE

A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de maio de 2020. Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a (um) piso salarial da função do trabalhador, por descumprimento de cada cláusula da presente norma coletiva, por instrumento violado, acrescida das multas específicas previstas em cada cláusula.

Parágrafo único: No caso de cláusula que estabeleça o Sindicato como favorecido ou que determine obrigação de fazer em favor deste, aplica-se o maior piso da categoria como multa aplicável em favor deste, além da prevista no dispositivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc. Parágrafo Primeiro: O Sindicato Obreiro no prazo de trinta dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento. Parágrafo Segundo: Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTAS E DESPESAS

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

Parágrafo único: Os associados do SINDIPAR e em dia com suas obrigações junto ao SINDEESP estarão isentos de custas, à exceção da quitação anual.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO DE ESTATUTO SINDEESP

O Estatuto Social do SINDEESP contempla sua representatividade em Paranaguá, Matinhos, Morretes, Antonina, Guaratuba, Pontal do Paraná e Guaraqueçaba.

FLAVIANO FEU VENTORIM
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR

**JAIME FERREIRA DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDEESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO LITORAL DO
ESTADO DO PARANA**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE 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>.