

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001352/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/06/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026765/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.103482/2021-59  
DATA DO PROTOCOLO: 02/06/2021

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

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERV. DE SAUDE DE C M , CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO;

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 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubiratã/PR.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais da categoria profissional obedecerão os critérios dos parágrafos seguintes:

**Paragrafo Primeiro:** Os Pisos Salariais praticados em 30 de abril de 2021 serão reajustados em 4% (quatro por cento), de modo que no período compreendido entre 01/05/2021 a 31/10/2021 os pisos salariais da categoria ficam assim definidos:

- a) **R\$1.159,23:** Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.
- b) **R\$1.174,70:** Secretária de Consultório, Recepção, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.
- c) **R\$1.194,85:** Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.
- d) **R\$1.205,59:** Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escritário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.
- e) **R\$1.397,33:** Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.
- f) **R\$2.361,75:** Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

**Paragrafo Segundo:** Os Pisos Salariais praticados em 31 de outubro de 2021 serão reajustados em 3,59% (três vírgula cinquenta e nove por cento), totalizando o reajuste de 7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento), de modo que no período compreendido entre 01/11/2021 à 30/04/2022, devem ser observados os pisos salariais mínimos para a categoria, nos termos abaixo:

- a) **R\$1.199,25:** Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.
- b) **R\$1.215,25:** Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.
- c) **R\$1.236,10:** Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.
- d) **R\$1.247,21:** Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escritário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.
- e) **R\$1.445,56:** Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.
- f) **R\$ 2.443,28:** Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos pisos serão reajustados em **7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento)**, pagos em duas parcelas, **sendo a primeira aplicável em primeiro de maio de 2021, no importe de 4% (quatro por cento)**, com pagamento até o 5º dia útil do mês de junho/2021, e a **segunda em primeiro de novembro de 2021, no importe de 3,59% (três vírgula cinquenta e nove por cento)**, com pagamento até o 5º dia útil do mês de dezembro/2021, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2020/2021, devendo ser respeitado o piso da profissão. 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 a novembro de 2021.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2020, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta clausula, desde o mês da admissão até 30/04/2021, respeitando-se o piso salarial da função.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**Parágrafo Terceiro:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2021.

**Parágrafo Quarto:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão 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.

### CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

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

### **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional terá a base para cálculo no valor de R\$1.160,00 (hum mil cento e sessenta reais), a partir de 01/05/2021, a ser remunerado conforme portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2021 no valor de R\$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

**Parágrafo Primeiro:** Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

**Parágrafo Terceiro:** Não será decrescido do auxílio alimentação atestados.

**Parágrafo Quarto:** As faltas injustificadas serão objeto de desconto do auxílio alimentação.

**Parágrafo Quinto:** O presente benefício será pago de forma proporcional na admissão, rescisão e em caso de faltas injustificadas, considerando-se para tanto seu valor dia à ordem de R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos).

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS**

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE

É garantida, em caso de falecimento do empregado, a indenização por morte no valor referência a 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 benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL

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

**Parágrafo Primeiro:** Todos os empregados associados ao Sindicato profissional, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), em caso de:

- a) o descumprimento das obrigações citadas;
- b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.
- c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:

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

- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato Analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;
- X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.
- XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

## AVISO PRÉVIO

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

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM**

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GERAL**

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 30 dias dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 01/04/2021 a 30/04/2021.

**Parágrafo Único:** Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

**Parágrafo Único:** Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES**

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;
- b) Nos turnos diários de 12 x 36 horas.

**Parágrafo Único:** Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;
- c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro:** Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantém o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

**Parágrafo Único –** O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL**

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÕES PONTO**

Os cartões ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSO PROFISSIONALIZANTE**

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DO ESTUDANTE**

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 48 (quarenta e oito) horas

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

**Parágrafo Segundo:** Considera-se para efeito desta clausula, o dia de ocorrência do fato como inicio da contagem do prazo.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

**Parágrafo Único** - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de seis dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS**

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

**Parágrafo Único:** Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO**

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA GALA**

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA LUTO**

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS**

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME**

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

**Parágrafo Único:** Tais utilidades não serão considerados como com prestação "in natura", não sendo integrado no salário.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA**

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;

- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão acesso do Sindicato Profissional, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DO NUMERO DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem contendo o nome e função dos funcionários de seu estabelecimento e anualmente fornecerá um cópia da RAIS.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea "e" da CLT.

**Parágrafo Único:** A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

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

**Parágrafo Primeiro:** Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta

nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da clausula penal.

**Parágrafo Terceiro:** É garantido o **direito de oposição** à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, ou enviada via "AR" aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2021, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2021

ENQUADRAMENTO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultórios	12	80,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	12	1.000,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais Estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc...)	12	275,00

**Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.**

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 07/12/2020, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica mantida a Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e **que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento** em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

**Parágrafo Primeiro.** A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de junho de 2021 em seu valor bruto , conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de desconto da folha de pagamento
1 a 10	4%
11-50	3%
51 a 100	2%
101 a 500	1%
Acima de 500	0,5%

**Paragrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 15/07/2021 e 15/08/2021. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/07/2021.

**Paragrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br) ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Paragrafo Quarto.** As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL/ BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL**

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

**Parágrafo 1º:** Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do “**BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”**, no valor de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por empregado(a), independente da modalidade de contratação, em favor da Empresa **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANÇAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ nº 18.110.099/0001-40**, empresa responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do **BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”**, impreterivelmente até o dia “10” (dez) de cada mês, da seguinte forma:

1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site da Optimus Assessoria: [www.optimusbeneficios.com](http://www.optimusbeneficios.com) / Emitir Boletos, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,

2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta da **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANÇAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ nº 18.110.099/0001-40, Banco Itaú, Agencia nº 3891, Conta Corrente nº 99535-3**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [contato@optimusbeneficios.com](mailto: contato@optimusbeneficios.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Beneficio assistencial funeral “Auxilio Funeral”; ou

3) **PIX – Chave PIX CNPJ 18.110.099/0001-40 – Benificiário OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANÇAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [contato@optimusbeneficios.com](mailto: contato@optimusbeneficios.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Beneficio assistencial funeral “Auxilio Funeral”.

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

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

**Parágrafo 4º:** Este benefício é **CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL)**, que já estão constituídos na categoria, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado(a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “Auxílio Funeral” uma vez que tal benefício é de natureza distinta e cumulativo. Com a única exceção apenas as empresas associadas regularmente ao SHESSMAR **até 24 de maio de 2021** e **que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, até a mesma data**, devidamente comprovado.

**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 funeral “AUXÍLIO FUNERAL, limitar-se-ão a 6 (seis) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (6 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio Funeral, bem como ao Sindicato Laboral ou à empresa contratada para gestão que isentará-se do pagamento da indenização em caso de óbito. Retornando o empregado afastado por benefício previdenciário ao emprego o empregador deverá reestabelecer imediatamente o pagamento, nos termos desta cláusula.

**Parágrafo 6º:** Tal auxílio terá uma carência inicial de cobertura de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo 7º:** A cobertura do Benefício Assistencial Funeral “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 a **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANÇAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA** podendo a mesma ou 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 até o dia “10” (dez) de cada mês, ensejará, além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês (juros pró-rata até o efetivo pagamento, em favor da **OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANÇAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA**.

**Parágrafo 10º:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, o qual se responsabilizará em comunicar a Empresa responsável pelo pagamento. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial funeral “AUXÍLIO FUNERAL”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e apresentar os seguintes documentos: **DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A):** Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; **DO REQUERENTE:** Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência, Declaração de dependente.

**Parágrafo 12º:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio Funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 13º:** O benefício assistencial “Auxílio Funeral”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo 14º:** Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, podendo inclusive pleitear o cumprimento das obrigações desta cláusula pelas vias extrajudicial e ou judicial.

**Parágrafo 15º:** A empresa associada regularmente ao SHESSMAR **até 24 de maio de 2021** e **que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, até a mesma data**, devidamente comprovado, está desobrigado do pagamento de tal auxílio. Associações posteriores à data de registro só poderão fazer uso desta prerrogativa no exercício 2022/2023, de por ventura forem mantidas as mesmas condições negociais.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de

horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 180 (cento e oitenta) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

**Parágrafo Primeiro** – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

**Parágrafo Segundo** – Decorridos os cento e oitenta dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

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

**Parágrafo Quinto** – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR/FEHOSPAR com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição associativa e a taxa de reversão patronal e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

**Parágrafo Sexto** – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro, levando-se em conta a Cláusula 36, Parágrafo Primeiro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

}

EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA  
DIRETOR  
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA

NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CAMPOMOURÃO

### **ANEXOS ANEXO I - ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

assembleia realizada em 21/05/2021 [Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - LISTA PRESENÇA**

lista presença assembleia trabalhadores [Anexo \(PDF\)](#)

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

