

Imprimir

Salvar

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001268/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/06/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025399/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.103397/2022-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/06/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE CASCAVEL E REGIAO, CNPJ n. 78.105.715/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DALVA MARIA SELZLER;

E

SIND DOS HOSP E ESTAB DE SERV DE SAUDE DO OESTE DO PR, CNPJ n. 81.272.403/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). STENIO HENRIQUE DE SOUZA;

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, Empregados em Hospitais e Casas de Saúde (inclusive os de entidades mantidas pelo Poder Público)**, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contrato de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam "enfermeiros), 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 Pêlo, de Unhas, Serviços de Alojamentos e Alimentação para Animais Domésticos, Serviços de Promoção de Planos de Assistências Médicas e Odontológica, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos, de Radiologia, de Cobaltoterapia, de Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, de Hemoterapia, Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas, Pedicuros e Atendentes e Auxiliares de Consultórios Médicos e Odontológicos e de Farmácias, Empresas de Medicina de Grupos, Cooperativas de Serviços Médicos, Associações de Saúde Privadas e os demais Profissionais vinculados por Contrato de Trabalho, bem como os Trabalhadores que são contratados por interposta pessoa e prestam serviços na empresas da categoria preponderante Administradas pelo Poder Público, e de Instituições e/ou Entidades de Saúde Benéficas, Filantrópicas, Religiosas e iniciativa Privada, com abrangência territorial em Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iracema do Oeste/PR, Lindoeste/PR, Nova Aurora/PR, Santa Tereza do Oeste/PR e Três Barras do Paraná/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais, a partir **01.05.2022 à 31.04.2023**, para a cidade de Cascavel e demais cidades descritas e também abrangidas por esta convenção descritas à cláusula 2ª, ficam assim fixados:

**A) Técnico de Enfermagem, socorrista, técnico de higiene dental, técnico de prótese, técnico de laboratório e profissional de nível técnico R\$ 1.821,00 (hum mil oitocentos e vinte reais e um reais);**

B) Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de laboratório, de Hemoterapia, de Fisioterapia, de cobaltoterapia, de odontologia, instrumentador Cirúrgico, auxiliar de prótese, escriturário, auxiliar de enfermagem veterinária, tosador de animais domésticos, esteticista de animais, auxiliar de farmácia, **R\$ 1.519,00 (hum mil quinhentos e dezenove reais)**;

C) Atendente de enfermagem, de Fisioterapia, de laboratório, de Odontologia, de consultório médico, Coletor de exames, auxiliar de serviço social, auxiliar de creche, banhista de animais domésticos, cuidador de idoso **R\$ 1.409,00 (hum mil quatrocentos e nove reais)**;

D) Pessoal de Escritório, Recepção, Portaria, Burocratas, telefonista, auxiliar administrativo de consultório, auxiliar de escritório, auxiliar de departamento de pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, auxiliar administrativo de enfermagem, **R\$ 1.380,00 (hum mil trezentos e oitenta reais)**;

E) Pessoal de Copa, Cozinha, Lavanderia, Limpeza, contínuo, guarda, vigia, porteiro, zelador, e demais funções não especificadas, **R\$1.306,00 (hum mil trezentos e seis reais)**;

F) Aprendiz (na forma da inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e decreto 5.898/2005) **R\$ 1.294,00 (hum mil duzentos e noventa e quatro reais)**.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **1º de maio de 2022** os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de **10% (dez por cento)** sobre o salário praticado em abril de 2022.

**Parágrafo único:** O pagamento das diferenças salariais retroativas deverá ser quitado em uma única parcela até o mês de julho de 2022.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos obrigatoriamente pelos hospitais e casas de saúde os comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação dos proventos e descontos, incluindo-se os valores recolhidos ao FGTS.

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

### CLÁUSULA SEXTA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159 do TST).

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º. SALÁRIO

O empregador fica obrigado a antecipar o mínimo de 50% (cinquenta por cento) do 13º. salário ao empregado, até trinta de novembro.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias, prestadas além da 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44ª horas semanais.

**Parágrafo Primeiro:** Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª hora semanal, inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser o divisor 180 (cento e oitenta). A partir da 44ª hora semanal o adicional será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo:** As horas extras laboradas em domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), desde que não tenha havido a devida compensação.

## **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O empregador pagará a todos os seus empregados anuênios de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, devido a cada ano completo de serviço para o mesmo empregador, ou que vierem a ser completados a contar de 31/10/1982.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O empregado que prestar serviço no período compreendido entre às 22:00 horas e 05:00 horas terão tais horas remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna de acordo com a lei.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

A partir de **01.05.2022**, independente de perícia médica, o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3.214/78 - NR 15 - Anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

**A)** 20% (vinte por cento) sobre o valor de R\$ **1.270,00** (hum mil cento duzentos e setenta reais), para os trabalhadores em enfermagem geral, lavanderia, e empregados em laboratórios e assemelhados

**B)** 40% (quarenta por cento) sobre o valor de R\$ **1.270,00** (hum mil cento duzentos e setenta reais), para os trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos e laboratórios de análise clínicas e assemelhados

**Parágrafo Primeiro:** Quanto as bases de cálculo do adicional de insalubridade sobre os valores acima destacados, é condicionado tão somente a vigência da presente Convenção, ficando estipulado, que em caso de alteração legal quanto a base de cálculo esta obedecerá aos critérios em lei definidos quanto a base de cálculo.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das diferenças retroativas deverá ser quitado em uma única parcela até o mês de julho de 2022.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 5 (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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ **605,00 (seiscentos e cinco reais)**, a partir de **01.05.2022**. Tal auxílio alimentação poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e deverá ser concedido em vale/tickets. Tal benefício jamais poderá ser considerado como salário in natura e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta C.C.T. que proceda imediatamente o seu registro no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que já concedam benefício similar concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com anterior praticado.

**Parágrafo Segundo:** Se admite o pagamento proporcional do benefício para o trabalhador intermitente, nos termos da Cláusula própria.

**Parágrafo Terceiro:** No caso de admissão e demissão em outro período que não seja o primeiro dia do mês, os valores previstos no caput desta cláusula poderão ser pagos de forma proporcional, nos meses correspondentes a admissão e demissão.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento das diferenças retroativas deverá ser quitado em uma única parcela até o mês de julho de 2022.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO 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 e no site [www.sindesaugel.com.br](http://www.sindesaugel.com.br). O serviço será realizado por meio de plano odontológico 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\$30,00 (trinta reais) para titular, e R\$ 39,90 (trinta e nove reais e noventa centavos) para dependente a título de auxílio odontológico. O repasse será realizado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês em favor do **INSTITUTO DE PESQUISA, ANÁLISE, ASSESSORIA, DESENVOLVIMENTO E ESTUDO – IPAADÉ**, CNPJ nº 32.830.257/0001-67, da seguinte forma: **1)** O BOLETO BANCÁRIO, será emitido e enviado pelo IPAADÉ para a empresa até o dia 20 de cada mês, via e-mail, ou no site do SINDESAUGEL onde terá link para acesso, para contato com o IPAADÉ, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador. **2)** mediante depósito ou transferência bancária na conta do **INSTITUTO DE PESQUISA, ANÁLISE, ASSESSORIA, DESENVOLVIMENTO E ESTUDO – IPAADÉ**, CNPJ nº **32.830.257/0001-67, Caixa Econômica Federal, Agência 1445, Conta 3674-6**, Cascavel-PR, sendo que nesta modalidade o empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail [financeiro@ipaade.com.br](mailto:financeiro@ipaade.com.br); ou ainda diretamente na sede do SINDESAUGEL, onde ficará um membro do Instituto incumbido pelo recebimento, mediante emissão de recibo. O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil, 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 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 **SINDESAUGEL** e do **INSTITUTO DE PESQUISA, ANÁLISE, ASSESSORIA, DESENVOLVIMENTO E ESTUDO – IPAADÉ**.

**Parágrafo terceiro:** Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano, assim como fica proibido qualquer prática de atos que visem estimular desfiliação do empregado do plano odontológico, sob pena de pagamento de multa convencional prevista na **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**.

**Parágrafo quarto:** O cancelamento do plano odontológico dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato Obreiro, não se admitindo representação por terceiros, ou mediante rescisão de contrato de trabalho. O IPAADÉ enviará a empresa contratada a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O IPAADÉ comunicará a empresa do procedimento. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função da rescisão do contrato de trabalho, ficando neste caso as empresas obrigadas a informar sobre o desligamento do empregado ao IPAADÉ por meio do e-mail: [financeiro@ipaade.com.br](mailto:financeiro@ipaade.com.br).

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

Fica instituída indenização por morte correspondente à **R\$ 1.306,00 (hum mil trezentos e seis reais)**, a ser paga pelo empregador. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do *de cujus*. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório. 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.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHES

As entidades que não possuem creche própria ou convênio creche concederão auxílio creche a título de reembolso, no importe equivalente a **R\$229,00 (duzentos e vinte e nove reais)**.

Os estabelecimentos em que trabalham, pelo menos, 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão lugar apropriado onde sejam permitido as empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os filhos no período da amamentação até 6 meses de idade. A presente obrigação poderá também ser cumprida de acordo com a faculdade estabelecida em lei.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO EXPERIÊNCIA**

Fica convencionado que o empregador, por ocasião da celebração do contrato de experiência entregará obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado, observando-se as condições e espécie.

**Parágrafo Único: O prazo do Contrato de Experiência será de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias.**

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES CONTRATUAIS E HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA**

O empregador disporá do prazo legal, a partir do efetivo desligamento do empregado, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** Na hipótese de não ser efetivado o respectivo pagamento, por ausência do empregado, o empregador comunicará por escrito a entidade sindical obreira que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção.

**Parágrafo segundo:** A homologação permanece obrigatória para categoria, em todos os contratos com duração superior a seis meses. O ato dar-se-á na sede do SINDESAUVEL, quando deverá ser apresentado o seguinte rol de documentos:

- 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra-recibo, esclarecendo-se, se será cumprido ou indenizado. Durante o prazo de aviso prévio dado, por qualquer das partes ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho.

Tempo de Serviço	Dias de Aviso
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - LOCADORA DE MÃO-DE-OBRA

Poderão ser contratados serviços terceirizados de acordo com a legislação vigente.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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\$17,67 (dezesete reais e sessenta e sete centavos) 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA**

Os empregados demitidos sob a alegação de justa causa, devem receber da empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante da demissão.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE NÍVEL PROFISSIONALIZANTE**

O empregador sem prejuízo de carga horária relativa à jornada de trabalho, flexibilizará o horário de trabalho do empregado possibilitando a sua matrícula em curso atinente à sua profissão, de nível técnico ou superior.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIO**

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter vestiário para seus empregados de ambos os sexos com armários individuais e com fechaduras.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO**

Fica proibido o desconto do material de bolso, tais como, garrotes, termômetros, canetas, tesouras e demais equipamentos de trabalho, salvo se o dano for causado por culpa do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

O empregador fornecerá gratuitamente ao empregado que trabalha no período noturno (janta e lanche) **INCLUSIVE** lanche da madrugada e, alimentação necessária também no período diurno, quando tratar-se de plantão de 12 (doze) horas consecutivas. A alimentação não integra o salário do obreiro.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

**A) GESTANTE:** Fica assegurada a garantia no emprego a empregada gestante na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de **90 (NOVENTA)** dias após o término da licença previdenciária.

**B) ACIDENTADO:** Garantia de emprego nos termos da legislação previdenciária, ou seja, por 12 (doze) meses a partir do término da respectiva licença.

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

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados que já se encontravam estáveis, em conformidade com a antiga redação da cláusula da convenção 2008-2009, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

**Parágrafo Segundo** – A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial expedido pelo INSS, com o aval e a anuência expressa do Sindicato Obreiro.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, **pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data contida no registro 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 por escrito e com o ciente do sindicato OBREIRO tal vontade.

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

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

A partir de 01 de maio de 1999, os hospitais localizados na base territorial no Sindicato profissional, continuarão adotando a carga horária de 36 ( trinta e seis) horas semanais de trabalho nos setores de estabelecimentos hospitalar que funcionam ininterruptamente nas seguintes hipóteses:

A) Jornada de 12X36, exclusiva aos associados do SHESOP, concedendo folga compensatório na semana em que a jornada for superior a 36 horas.

B) Jornada de 12X36 horas, exclusiva aos associados do SHESOP, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 (trinta e seis) horas semanais, até 44ª. horas, inclusive, a partir daí, o adicional será de 100%.

C) Jornada de 6 (seis) horas diárias de segunda à sexta-feira com um plantão no sábado ou domingo de 12 (doze) horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem a 36 (trinta e seis) horas semanais até a 44ª. hora, inclusive, a partir daí, o adicional será de 100%.

**Parágrafo Primeiro:** Para os efeitos desta cláusula, consideram-se setores de funcionamento ininterrupto aqueles cujos os serviços não sofram interrupções, havendo revezamento contínuo de turnos de trabalho.

A) Os serviços de enfermagem, pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço.

B) A portaria ou recepção, que no período noturno se mantém, ainda que precariamente por qualquer outro funcionário em horário de trabalho, é considerado setor ininterrupto.

C) A farmácia e/ou dispensário de medicamentos, que mesmo estando algum período do dia desativado (sem pessoal específico do setor) e havendo atividades no estabelecimento que necessitem de medicamentos e materiais próprio ou que possam ser encontrados naquele local estes serão considerados como setor de trabalho ininterruptos.

D) As secretárias de setores de funcionamento ininterruptos tem direito a jornada reduzida, ainda que, durante certo período do dia, não hajam secretárias desempenhando tais funções.

**Parágrafo Segundo:** Para os setores interruptos, a jornada será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitadas as exceções previstas em legislação específica.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos e feriados trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

**Parágrafo Quarto:** 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 Quinto:** Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SINDESAUVEL, 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 Sexto:** 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 anexa a este instrumento coletivo de trabalho e de ônus do inspecionado.

**Parágrafo Sétimo:** Para verificação da condição de associação prevista nos parágrafos anteriores, o Sindicato patronal fornecerá ao SINDESAUVEL relação das empresas adimplentes com periodicidade mensal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTÕES PONTO/PONTO ELETRÔNICO**

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

**Parágrafo Segundo -** Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o SINDESAUVEL fará acordo por empresa para regulamentar o uso do **PONTO ELETRÔNICO**.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS INTRA-JORNADA**

No caso de jornada de trabalho de 6 (seis) horas observar-se-á intervalo de 15 (quinze) minutos e nos plantões de 12 (doze) horas intervalo de 01 (uma) hora.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas associadas ao Sindicato Patronal que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação prévia 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.

**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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

O empregador considerará como faltas justificadas ao serviço para todos os efeitos legais, as que ocorrem pelos motivos abaixo:

**A) DO ESTUDANTE :** por motivo de exames de cursos de primeiro e segundo graus, em vestibulares se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e comprovado no prazo de 10 (dez) dia após a sua efetivação.

**B) TRATAMENTO DE SAÚDE :** Nos casos de tratamento saúde ou dentário, as faltas serão abonadas mediante a apresentação de atestados médicos comprobatório devidamente assinado por médico ou cirurgião dentista responsáveis pelo tratamento respectivo.

**C) MAMOGRAFIA:** até ½ (meio) dia de serviço para o tempo necessário à realização do exame, preferencialmente no local de trabalho, caso este conte com serviço próprio.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos seguintes casos, mediante devida comprovação:

**A) CASAMENTO:** Até 5 (cinco) dias consecutivos;

**B) NASCIMENTOS DE FILHOS:** Ao pai até 5 (cinco) dias consecutivos;

**C) POR MORTE:** Até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, irmãos, ou de pessoas que declare em sua carteira de trabalho como beneficiário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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- SHESOP e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINDESAUVEL. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente cancelado pelo SHESOP, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

**Parágrafo 2º** - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 12 (doze) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de validade do banco, 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 SINDESAUVEL.

**Parágrafo 4º** - Decorrido o período de 12 (doze) 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.

**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 SINDESAUVEL, 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 SINDESAUVEL.

**Parágrafo 8º** - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SINDESAUVEL, na aba Empresas/ Documentos; ou na sede do Sindicato. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SINDESAUVEL em 3 (três) vias, Empresa/SINDESAUVEL/SHESOP. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SHESOP (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 regularizá-los.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa (contados desde março de 1979) será assegurado o 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 cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente.

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

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

Serão concedidas férias proporcionais para os empregados com menos de um ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos por vontade própria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Os empregadores representados pelo sindicato patronal conveniente **comprometem-se a prestar assistência médica, urgência e emergência** de acordo com a especialidade do estabelecimento e do corpo clínico aos empregados que necessitarem.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

O empregador deverá fornecer anualmente ao empregado, gratuitamente, dois uniformes, incluindo calçados, e demais equipamentos de segurança do trabalhador. (EPs).

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

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

Os estabelecimentos de serviços de saúde permitirão que o sindicato profissional afixe cartazes, editais, e distribua boletins informativo da categoria dentro da empresa, desde que seja previamente autorizado.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

O empregador fica obrigado a dispensar, sem desconto do salário, dois empregados, por empresa, por um período de 10 (dez) dias por ano, contínuos ou não, a fim de participarem de atividades sindicais mediante comprovação pelo empregado.

**Parágrafo único:** O Presidente da entidade sindical obreira fica afastado de suas funções no respectivo empregador durante toda a vigência do mandato, sem prejuízo dos vencimentos e vantagens, sendo garantido o emprego e salário por um ano após o fim do mandato, na forma da lei.

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

Fica vedada a constituição da comissão de empregados nas empresas associadas ao Sindicato Patronal.

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.

**Parágrafo Quarto:** Os sindicatos reconhecem a ausência de competência da comissão representativa que trata o art. 510-A, da CLT para a celebração de acordos entre trabalhadores e empregador, sendo que a representação dos trabalhadores se dará pela participação do sindicato obreiro na negociação e celebração de qualquer acordo, observado o regramento desta Convenção Coletiva.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ENVIO DE DOCUMENTOS**

O empregador enviará mensalmente ao SINDICATO OBREIRO cópias do comunicado previsto no parágrafo único do artigo 1º. da Lei 4.923/65. Por ocasião do desconto da contribuição sindical, o empregador juntamente com as guias de recolhimento enviará ao Sindicato Obreiro relação de todos os dados previstos na Portaria nº. 3.233/83.

Se permite o envio dos documentos acima mencionados, por meio eletrônico, nos meios disponibilizados oportunamente pelo Sindicato Obreiro.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL**

O empregador, mediante a devida autorização do empregado, feita individualmente, fica obrigado a descontar 2% (dois por cento) de seu salário as mensalidades sindicais e outros descontos, avançados, recolhendo-se os valores descontados junto a conta Bancária nº. 002040-8, da Caixa Econômica Federal Agência 1445 Cascavel - Pr., no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto enviando a respectiva relação ao sindicato obreiro.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL**

As empresas descontarão de todos os empregados a título de Taxa Negocial a importância correspondente a 7% (sete por cento), **a serem pagas em duas parcelas** de 3,5% (três e meio por cento) cada, em **JUNHO de 2022 e OUTUBRO DE 2022**, descontos estes que deverão ser feitos em folha de pagamento e incidentes sobre o salário percebido pelo empregado.

As empresas, a título de reversão salarial, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto ficam obrigadas a repassar ao sindicato obreiro a 1ª parcela em **10/07/2022** e, a 2ª parcela em **10/11/2022**, mediante depósito junto à conta bancária sob nº 0002040-8, mantida pelo Sindicato Obreiro junto a Caixa Econômica Federal, Agência 1445 Cascavel/Pr., enviando no mesmo prazo a relação contendo nome dos empregados que sofreram os descontos, e os valores dos descontos correspondentes aos salários.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da Taxa negocial ao empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito **até 10 (dez) dias após a data contida no registro deste instrumento**. A manifestação deverá ser feita através do modelo de carta de oposição anexa a este instrumento e disponibilizada no site do SINDESAUVEL ([www.sindesauvel.com.br](http://www.sindesauvel.com.br)) **e terá validade apenas se houver reconhecimento de firma POR VERDADEIRO em cartório e for enviada POR EMAIL INDIVIDUAL do empregado no seguinte e-mail: [oposicao@sindesauvel.com.br](mailto:oposicao@sindesauvel.com.br)**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Sindicato Obreiro terá **07 (sete) dias após o final do prazo de oposição estabelecido** no parágrafo primeiro desta cláusula para encaminhar aos empregadores a relação dos empregados que se opuseram à taxa negocial prevista no caput desta cláusula.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONFEDERATIVA PROFISSIONAL**

Nos termos da Constituição Federal (art. 8º.), a Assembléia do Sindicato Obreiro definiu pelo desconto de 1% (um por cento) ao mês pelo empregador em folha de pagamento do salário do empregado para todos os trabalhadores da área de Saúde, nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis de Trabalho, e segundo entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal, independente de notificação pelo Sindicato obreiro, ficando as empresas responsáveis pelos descontos e pagamentos dos mesmos, mediante a apresentação de guia específica o qual deverá ser feito junto à Caixa Econômica Federal, Agência 1445, Cascavel - Pr, conta nº. 002040-8 até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da contribuição confederativa ao empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito **até 10 (dez) dias a data contida no registro deste instrumento**. A manifestação deverá ser feita através do modelo de carta de oposição anexa a este instrumento e disponibilizada no site do SINDESAUVEL ([www.sindesauvel.com.br](http://www.sindesauvel.com.br)) **e terá validade apenas se houver reconhecimento de firma POR VERDADEIRO em cartório e for enviada por EMAIL INDIVIDUAL do empregado no seguinte e-mail: [oposicao@sindesauvel.com.br](mailto:oposicao@sindesauvel.com.br)**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Sindicato Obreiro terá **07 (sete) dias após o final do prazo de oposição estabelecido** no parágrafo primeiro desta cláusula para encaminhar aos empregadores a relação dos empregados que se opuseram à contribuição confederativa prevista no caput desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.**

Fica instituída a Câmara de Conciliação Prévia, a qual possuirá instrumentos jurídicos e regimento interno próprio, a ser composta por 03 representantes da categoria profissional e 3 membros representantes da categoria econômica, acompanhados de um assessor jurídico de cada entidade, prevendo mecanismos jurídicos de solução de controvérsias trabalhistas, nos termos da Lei 9.958/2000.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS**

É vedado o acordo individual 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO**

É obrigatória a participação do Sindicato Obreiro na Convenção ou nos Acordos Coletivos de Trabalho. Ficam vedados a celebração de acordos coletivos de trabalho e acordos individuais, entre empregados e empregadores, que fixem condições em mesmo patamar ou inferior, das previstas na presente CCT.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO**

O Foro competente para apreciar qualquer demanda trabalhista oriunda da presente Convenção será a Vara do Trabalho da localidade onde o empregado presta serviços.

Assim, por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em duas vias de igual teor e forma, devendo o Sindicato Obreiro efetuar o depósito de uma das vias no órgão competente, nos termos da Lei.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o causador fica sujeito à multa no valor do menor salário pago a categoria profissional conveniente, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 30 (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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CUSTAS E DESPESAS**

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

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

}

**DALVA MARIA SELZLER  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIDAMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE CASCAVEL E REGIAO**

**STENIO HENRIQUE DE SOUZA  
PRESIDENTE**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - BASE TERRITORIAIS JÁ COM REGISTRO CONFORME**  
**CADASTRO NACIONAL SINDICATO**

conforme cláusula da base territorial informa que segue as seguintes cidades: Anahy, Cafelândia, Vera cruz do oeste, Jesuítas, Formosa do Oeste, Diamante do Sul, Faxinal, Iguatu, Iracema do Oeste, Itaipulândia, Laranjeiras do Sul, Matelândia, Medianeira, Missal, Nova Lanjeira do Sul, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rio Bonito do Iguaçu, Santa Lúcia, Santa Terezinha de Itaipú, São Miguel do Iguaçu, Serranópolis do Iguaçu. Conforme Carta nº 46000.003912/97 de 03 de Agosto de 1998. Conforme esta estão reconhecidas por este sindicato.

**ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - MODELO CARTA DE OPOSIÇÃO 2022/2023 - CONTRIBUIÇÃO**  
**CONFEDERATIVA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - MODELO CARTA DE OPOSIÇÃO 2022/2023 - TAXA NEGOCIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - AFASTAMENTO DA PRESIDENTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - TABELA DE CUSTAS E DESPESAS 2022/2023 - SINDESAUVEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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