

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001433/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027351/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.175091/2022-14
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2022

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

Processo nº: 19980212429202384e Registro nº: PR002817/2023

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO, CNPJ n. 78.637.832/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOEL SOUSA LISBOA;

E

ASSOCIACAO EVANGELICA BENEFICENTE DE LONDRINA, CNPJ n. 78.613.841/0001-61, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). EDUARDO BISTRATINI OTONI;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde inclusive hospitais, clínica médicas, consultórios odontológicos, duchas, casas de massagens, postos de saúde, laboratórios, empresas de medicina em grupo, Cooperativas médicas e de saúde, clínicas de fisioterapia, clínicas psicológicas, clínicas capilares, clínicas de estética, clínicas veterinárias, serviços de esterilização de resíduos hospitalares, serviços de esterilização de resíduos contaminados, serviços de controle de endemias, serviços de atendimento pré-hospitalar, empregados celetistas de programas de saúde, com abrangência territorial em Londrina/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

As partes estabelecem que, para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, empresa não poderá praticar Pisos Salariais efetivos em valores inferiores aos abaixo estabelecidos:

NÍVEL	CARGOS	PISO EM 06/2022	PISO EM 08/2022
A	Ajudante Geral, Maqueiro, Operador de materiais e máquinas, Serviços Gerais, Armazenista, Auxiliar de Cozinha, Camareira, Copeira, Coletor de Resíduos e		

	Rouparia, Oficial de Manutenção, Auxiliar de Laboratório, Maqueiro, Auxiliar Administrativo, Aux. de Atendimento; Auxiliar Administrativo De Faturamento	R\$1.355,58	R\$1.471,65
B	Aux. de Atendimento, Aux. Adm. de auditoria, Auxiliar Administrativo, Almoxarife, Auxiliar de Farmácia, Costureira Piloto, Cozinheira, Jardineiro, Telefonista; Auxiliar De Farmácia Farmacotécnica; Operador De Call Center; Auxiliar Administrativo De Enfermagem; Caseiro; Auxiliar Da CAF; Auxiliar De Cadastro.	R\$1.424,96	R\$1.472,46
C	Auxiliar Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem de Transporte; Auxiliar De Manutenção; Assistente Administrativo; Técnico De Informática Júnior; Manobrista; Cozinheira; Assistente Contábil Trainee.	R\$1.567,47	R\$1.619,72
D	Oficial de Manutenção I, Oficial de Manutenção II, Oficial de Manutenção III, Operador de Caldeira, Eletricista, Encanador, Marceneiro, Pintor.	R\$1.664,81	R\$1.720,30
E	Agente de Portaria, Agente de Hospitalidade, Manobrista, Motorista, Motorista de Ambulância, Motociclista, Oficial de coleta, Sepultador, Assistente Administrativo, Assistente Adm. Admissão de Paciente, Assistente Administrativo de CPO, Assistente Comercial, Assistente de faturamento, Assistente Financeiro; Assistente Adm. De Farmácia; Assistente Adm. Ger. De Leitos; Assistente Adm. Central De Convênios; Assistente Administrativo De Hotelaria; Assistente De Atendimento; Assistente Adm. Engenharia Clinica; Assistente Administrativo De Suprimentos; Assistente Adm. De Auditoria; Assistente De Credenciamento; Assistente De Cadastro; Assistente De Ouvidoria; Assistente De Retenção; Assistente Administrativo De Recursos Humanos; Assistente Adm. SCIH, Assistente Departamento Pessoal.	R\$1.697,36	R\$1.753,93
F	Técnico De Enfermagem, Técnico De Enfermagem Do Trabalho, Técnico De Imobilização; Tec. De Enfermagem Gerenciamento De Leitos; Técnico De Enfermagem Educação Continuada; Técnico De Imobilização; Técnico De Manipulação De Fármacos; Aux. Dep. Pessoal I; Técnico Em Informática II; Assistente De Faturamento; Assistente Adm. Agendamento Cirúrgico; Assistente Financeiro; Assistente De Suprimentos; Assistente Adm. C.P.O.; Assistente De Negócios E Sistemas; Consultor De Vendas; Assistente De Comunicação E Marketing; Analista	R\$1.815,80	R\$1.876,33

	Administrativo; Analista De Atendimento; Assistente de Recursos Humanos.		
G	Enfermeiro Júnior, Enfermeiro De Cadastro, Enfermeiro Júnior Lar, Enfermeiro Júnior Gerenciamento De Leitos; Assistente De Controladoria.	R\$2.282,53	R\$2.358,62
H	Analista De Farmácia, Analista De Rh, Analista De Comunicação, Analista De Compras, Analista De Suporte Pleno, Analista De Departamento Pessoal, Analista Financeiro, Capelão, Eletricista Industrial, Eletricista Industrial II, Secretária, Técnico De Segurança Trabalho, Técnico Em Eletrônica, Técnico Em Eletrônica III.; Analista De Opme Junior; Analista De Farmácia; Analista De Compras Junior; Analista De Cadastro; Analista De Relações Institucionais; Analista De Hotelaria; Analista De Retenção; Analista De PCP; Analista Central De Convênios; Analista De Contas Medicas; Analista De Faturamento; Lider De Almoxarifado; Analista Contábil; Capelão; Analista De Qualidade; Analista De Projetos Institucionais; Analista De Cadastro II; Analista De Compras II; Técnico Em Eletrônica; Assistente De Departamento Pessoal II; Analista De Desenvolvimento Trainee; Analista Admissão De Paciente I; Analista De Comunicação E Marketing II; Encarregado De Obras III; Analista De Relacionamento E Rede Prestadora; Analista De Infraestrutura; Analista De Atendimento III; Técnico Em Eletrônica III; Analista De Educação Corporativa; Analista De Recursos Humanos II; Analista De Controladoria; Analista De Comunicação E Marketing III; Secretaria III; Analista De Negócios; Analista De Suprimentos; Analista De Ouvidoria	R\$2.197,87	R\$2.271,13
I	Assessor Jurídico, Assistente Social, Engenheiro de Segurança do trabalho, Farmacêutico/Bioquímico, Nutricionista, Fonoaudiólogo, Psicólogo Hospitalar, Enfermeiro Sênior e demais profissionais com curso superior e atuem em suas respectivas funções.	R\$4.035,10	R\$4.169,60

Parágrafo primeiro: Os PISOS estabelecidos para os meses de JUNHO/2022 e de AGOSTO/2022, serão devidos de forma retroativa a abril de 2022, sendo que as diferenças salariais provenientes dos pisos salariais, se houver, serão pagos nos seguintes moldes: **(I) PISO DE JUNHO DE 2022:** As diferenças de salário relativas aos meses de abril e maio de 2022, relativos ao PISO DE JUNHO DE 2022, serão pagas ao título de DIFERENÇAS DE SALÁRIO ACT, nos seguintes moldes: em até 2(duas) parcelas a partir da folha de pagamento de junho de 2022, nos seguintes moldes: (i) Diferenças salário de 04/2022 serão pagas na folha de JUNHO/2022 (5º dia útil de 07/2022); (ii) Diferenças de salário 05/2022 serão pagas na folha de JULHO/2022 (5º dia útil de 08/2022); **(II) PISO DE AGOSTO DE 2022:** As diferenças de salário relativas aos meses de abril, maio, junho e julho de 2022, relativos ao PISO DE AGOSTO DE 2022, serão pagas ao título de DIFERENÇAS DE SALÁRIO ACT, nos seguintes moldes: (i) Diferenças salário de 04/2022 e 05/2022

serão pagas na folha de AGOSTO/2022 (5º dia útil de setembro/2022); (ii) Diferenças de 06/2022 serão pagas na folha de SETEMBRO/2022 (5º dia útil de outubro/2022); (iii) Diferenças de 07/2022, serão pagas na folha de OUTUBRO/2022 (5º dia útil de 11/2022).

Parágrafo segundo: Ao menor/jovem aprendiz será assegurada a percepção do salário mínimo nacional, proporcional à jornada contratada, em valor salarial/hora de R\$ 5,51.

Parágrafo terceiro: Na hipótese do empregado ser contratado com carga horária inferior a 44 horas semanais, fica assegurada a percepção de piso salarial proporcional à jornada contratada, mesmo se inferior ao salário mínimo nacional.

Parágrafo quarto: Aos profissionais não enquadrados expressamente em qualquer dos níveis salariais, aplica-se o piso previsto no nível "A"

Parágrafo quinto: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de abril de 2021 a março/2022, ficando garantida a aplicação proporcional do índice ora estabelecido aos admitidos após 1º de abril de 2021, conforme tabela do parágrafo primeiro da cláusula anterior.

Parágrafo sexto: Conforme estabelecido em tratativas coletivas anteriores, as partes mantêm a diferenciação entre os cargos de **ENFERMEIRO SÊNIOR** e **ENFERMEIRO JÚNIOR**, sendo que em razão da diversidade entre as duas atividades em todos os aspectos, fica vedada a possibilidade do exercente do cargo de ENFERMEIRO JÚNIOR, vir a pretender o piso salarial ou salário atinente ao exercente do cargo de ENFERMEIRO SÊNIOR, seja por equiparação, seja por enquadramento:

ENFERMEIRO SENIOR: Atua no Gerenciamento da unidade, no seu turno, realizando, dentro de seu regime de trabalho pactuado (42 ou 36 horas), dentre outras atividades a:

- Sistematização da assistência de enfermagem vinculado ao paciente da unidade respectiva de sua lotação, realizando diretamente anamnese, o exame físico, elaborando os diagnósticos de enfermagem e realizando a prescrição de enfermagem e respectiva evolução diária;
- Atribuição e distribuição das tarefas ao ENFERMEIRO JÚNIOR;
- Supervisão e fiscalização da execução das tarefas conferidas ao ENFERMEIRO JÚNIOR;
- Responsabilização pela execução da prescrição médica vinculada ao paciente

ENFERMEIRO JUNIOR: Atua no seu turno, realizando, dentro de seu regime de trabalho pactuado (42 ou 36 horas) dentre outras atividades:

- Assistência de enfermagem aos pacientes, vinculados à unidade respectiva de lotação, de acordo com os planos de enfermagem repassados e determinados pelo ENFERMEIRO SÊNIOR, com os cuidados de SNE;
- Execução da prescrição médica repassada pelo ENFERMEIRO SÊNIOR;
- Atendimento às ordens e serviços repassados diretamente pelo ENFERMEIRO SÊNIOR.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - POSSIBILIDADE NEGOCIAÇÃO CLAUSULAS ECONOMICAS

As partes ajustam que as cláusulas econômicas poderão ser objeto de negociação para o período de 1º de abril de 2023 a 31 de março de 2024, por meio de aditivo.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

que será aplicado sobre a parte fixa dos salários dos empregados abrangidos por este instrumento, nos seguintes moldes:

1ª PARCELA: Reajuste de 5% (cinco por cento), a incidir sobre o salário base vigente em abril de 2021, retroativo ao mês de abril de 2022, devido a partir da folha de pagamento de JUNHO de 2022 que será quitada até o 5º dia útil de julho de 2022.

2ª PARCELA: Reajuste de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento), a incidir sobre o salário base vigente em abril de 2021, retroativo ao mês de abril de 2022, devido a partir da folha de pagamento do mês de AGOSTO de 2022, quitada até o 5º dia útil de setembro de 2022.

Parágrafo Primeiro – DAS DIFERENÇAS DE SALÁRIO. 1ª PARCELA: As diferenças de salário relativas aos meses de abril e maio de 2022, relativos à 1ª PARCELA de 5% de reajuste, serão pagas ao título de DIFERENÇAS DE SALÁRIO ACT, nos seguintes moldes: em até 2(duas) parcelas a partir da folha de pagamento de junho de 2022, nos seguintes moldes: (i) Diferenças salário de 04/2022 serão pagas na folha de JUNHO/2022 (5º dia útil de 07/2022); (ii) Diferenças de salário 05/2022 serão pagas na folha de JULHO/2022 (5º dia útil de 08/2022).

Parágrafo Segundo – DAS DIFERENÇAS DE SALÁRIO. 2ª PARCELA: As diferenças de salário relativas aos meses de abril, maio, junho e julho de 2022, relativos à SEGUNDA PARCELA de 3,5% de reajuste, serão pagas ao título de DIFERENÇAS DE SALÁRIO ACT, nos seguintes moldes: (i) Diferenças salário de 04/2022 e 05/2022 serão pagas na folha de AGOSTO/2022 (5º dia útil de setembro/2022); (ii) Diferenças de 06/2022 serão pagas na folha de SETEMBRO/2022 (5º dia útil de outubro/2022); (iii) Diferenças de 07/2022, serão pagas na folha de OUTUBRO/2022 (5º dia útil de 11/2022).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALÁRIOS

Os pagamentos deverão ser feitos até o 5º dia útil de cada mês em conta-salário, por conta corrente ou por meio de cheque.

Parágrafo primeiro: É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, com a discriminação de valores, verbas e código das verbas pagas e descontadas, inclusive quanto aos valores do depósito do FGTS e INSS, sendo o documento disponibilizado por meio eletrônico junto a banco conveniado.

Parágrafo segundo: Caso o pagamento dos salários seja realizado mediante depósito em conta corrente bancária, o crédito respectivo tem validade como recibo liberatório do pagamento, mesmo que o comprovante de pagamento não contenha assinatura do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o valor do salário/hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica fixado o adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) para cada dois anos completos de serviço na empresa conveniente, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, ficando o adicional limitado ao valor total de 10% (dez por cento), pago destacadamente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO:

Para o período compreendido das 22:00 às 5:00 horas (horário noturno), o adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) do valor do salário/hora diurno.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

O empregador efetuará o pagamento do adicional de insalubridade de acordo com os percentuais estabelecidos pelo PCMSO, PGR e demais laudos elaborados pelo serviço de medicina do trabalho e calculado sobre o salário mínimo nacional.

Parágrafo primeiro: Caso haja contato eventual do empregado com agentes insalubres, em qualquer grau, o adicional de insalubridade será devido de forma proporcional à sua exposição, desde que o relatório do SCIH – Setor de Controle de Infecção Hospitalar, isto ateste e na proporção indicada pelo SCIH.

Parágrafo segundo: Se por ocasião de advento de novo laudo técnico do setor e/ou da função, o agente insalubre tenha sido eliminado ou reduzido, o empregador poderá realizar a supressão ou redução do respectivo adicional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOME CARE

Os empregados que atuam direta e pessoalmente na assistência a pacientes em domicílio sob a modalidade de “home care”, farão jus a uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional.

Parágrafo primeiro. A gratificação paga não possui natureza salarial e sim indenizatória, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de cálculo para o cálculo de qualquer verba consectária trabalhista como férias, 13º. Salário, FGTS, rescisórias, horas extras, adicional noturno e demais verbas.

Parágrafo segundo. Não será devida a gratificação quando o serviço de atendimento domiciliar for feito como extensão da atividade hospitalar.

Parágrafo terceiro. A gratificação deixará de ser paga se o empregado deixar de prestar o serviços em home care, retomando suas atividades com exclusividade no âmbito hospitalar.

Parágrafo quarto: A gratificação é devida apenas àqueles que prestam assistência ao paciente e cujo deslocamento é realizado através de ambulância de serviços pré-hospitalar.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO QUEBRA DE CAIXA:

Os empregados que possuem a responsabilidade sobre o CAIXA de seu respectivo setor, atuando em atividades de controle, manuseio e operação de caixa e que necessariamente firmaram o TERMO DE RESPONSABILIDADE DE CAIXA, farão jus a verba de INDENIZAÇÃO QUEBRA DE CAIXA, que será paga na base de 8% (oito por cento) do seu salário base, proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo primeiro: O colaborador que, interinamente e em caráter de substituição exercer referidas atividades, também fará jus a referida verba, desde que tenha celebrado o TERMO DE RESPONSABILIDADE CAIXA.

Parágrafo segundo: Caso o colaborador venha a deixar de executar as atividades de controle, manuseio e operação de caixa, a verba não mais lhe será devida, sem que isto represente redução salarial ou alteração nula do contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: O colaborador que vier a receber a verba estabelecida no *caput* desta cláusula, controlando e manuseando numerário da empresa, estará sujeito a realizar o procedimento de fechamento de caixa de acordo com as normas constantes no regulamento interno da AEBEL, autorizando a mesma a realizar descontos a título de DANOS-CAIXA, em casos de ocorrência de diferenças no caixa que se encontra responsável.

Parágrafo Quarto: Referida verba possui natureza salarial, integrando a remuneração dos colaboradores nominados no *caput* desta cláusula, para todos os efeitos legais, durante o período de exercício das atividades especificadas nesta cláusula.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO:

A partir da competência do mês de MAIO de 2022 (pago até o dia 15 do mês subsequente - 06/22) será concedido a todos os empregados, à exceção do aprendiz, auxílio alimentação no valor mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), sendo que a partir da competência do mês de NOVEMBRO de 2022 (pago até o dia 15 do mês subsequente – 12/22), será concedido referido auxílio no importe de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), de acordo com os seguintes parâmetros:

I. O auxílio alimentação será concedido por meio de CRÉDITO em cartão magnético fornecido por empresa operadora de alimentação, pago até o dia 15 (quinze) do mês subsequente;

II. O benefício será concedido única e exclusivamente através de cartão magnético de auxílio alimentação, nominal ao empregado, e regido e enquadrado nas normativas do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

III. O benefício ajustado na forma desta cláusula não tem natureza salarial, não se incorpora ao contrato de trabalho dos empregados e não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito, nem mesmo para fins de apuração de férias, 13º Salário, FGTS, INSS, imposto de renda, entre outros.

IV. Em cumprimento ao contido no artigo 4º, da Portaria nº 03, de 01/03/2002, que rege o PAT - Programa de Alimentação ao Trabalhador, fica estabelecido que a participação do funcionário no benefício do vale alimentação será de até 20% (vinte por cento) do valor do auxílio alimentação concedido. Em caso de rescisão contratual, o benefício será devido de forma proporcional ao período trabalhado.

V. O aprendiz fará jus ao auxílio alimentação ou refeição aqui instituído, de forma proporcional à sua jornada.

VI. Não farão jus ao auxílio/vale alimentação previsto nesta cláusula os empregados que: (a) estiverem em período de experiência (até 90 dias); (b) estiverem afastados do trabalho em gozo de benefício previdenciário, exceto por licença maternidade.

VII. Em caso de rescisão contratual, o benefício será devido de forma proporcional ao período trabalhado.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO ASSISTENCIAL PARTICIPATIVO:

O empregador manterá a contratação, em favor de seus empregados que optarem e que estiverem em contrato de trabalho por tempo indeterminado, de Plano de Saúde co-participativo junto à operadora HOSPITALAR, nos estritos termos do REGULAMENTO DA CONCESSÃO DE PLANO DE SAÚDE CORPORATIVO AOS COLABORADORES DA AEBEL – ASSOCIAÇÃO EVANGÉLICA BENEFICENTE DE LONDRINA, que prevê todas as condições, critérios, parâmetros e coberturas que abrangerão o respectivo plano de saúde.

Parágrafo primeiro: Em caso de suspensão contratual por qualquer motivo, inclusive por afastamento previdenciário, o empregado fica obrigado ao pagamento do valor devido a sua participação do plano de saúde por meio de boleto bancário, diretamente à operadora, seja da sua parte e da parte relativa a seus dependentes, ficando desobrigada a empresa de proceder ao respectivo desconto em folha de pagamento.

Parágrafo segundo: Em caso de migração de plano de saúde do empregado, para outra operadora, fica a empregadora desobrigada da concessão do Plano de Saúde ora pactuado.

Parágrafo terceiro: A concessão ora estabelecida, não será devida em relação aos empregados que se encontram em período de experiência (até 90 dias), com contrato suspenso ou interrompido, afastados do trabalho em gozo de benefício previdenciário (exceto licença maternidade) e ao menor/jovem aprendiz.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Fica instituído o reembolso – creche, desde que devidamente comprovadas as despesas pela funcionária – mãe com creche e desde que comprovada a coincidência de horário de permanência da criança no estabelecimento com o horário de trabalho da empregada mãe, ficando o valor a ser reembolsado limitado a 20% do salário mínimo, para crianças de 1 mês até 6 anos, 11 onze meses e 29 dias de idade

Parágrafo primeiro: O valor pago a este título terá natureza indenizatória e não será integrado ao salário da empregada.

Parágrafo segundo: O benefício também será pago ao pai quando viúvo ou que seja responsável legal, devidamente comprovada sua situação nos registros do empregador.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIAS GERAIS:

As partes convenientes através de políticas e ações de valorização profissional e social acordam pela obrigatoriedade do fornecimento de benefícios denominados "Assistências Gerais" na conformidade que segue abaixo relacionadas, a serem fornecidos pelo sindicato profissional conveniente, mediante **o repasse pelo empregador**, do valor total de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), provenientes dos descontos nos salários de seus empregados e abrange as seguintes assistências:

1. SEGURO DE VIDA, AUXILIO FUNERAL, CESTA BÁSICA SOCIAL:

1) **SEGURO DE VIDA:** Fica ajustado que o valor pago ao empregado por fatos decorrentes de acidente de trabalho/trajeto poderá ser considerado para fins de abatimento de eventuais indenizações estabelecidas pela Justiça do Trabalho para o mesmo motivo. As coberturas deverão compreender, no mínimo:

1.1. Seguro de morte acidental do empregado titular no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

1.2. Seguro por invalidez permanente ou parcial acidental do empregado titular no valor de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

2) **AUXÍLIO FUNERAL:** por morte acidental e natural do empregado titular no valor de até R\$ 5.000 (cinco mil reais) aos herdeiros

3) **CESTAS BÁSICAS:** decorrentes de morte acidental, aos herdeiros, em 10 parcelas pagas mensalmente em valor correspondente a R\$ 200,00 cada, no valor total de R\$ 2.000,00.

4) **Auxílio jazigo:** para o caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

5) **Auxílio cremação:** para o caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

2. PLANO ODONTOLÓGICO NACIONAL

O Sindicato laboral manterá contratação de "Plano Odontológico" contemplando no mínimo as seguintes coberturas: Urgência 24 horas (nacional e internacional), Radiologia (raio-X), Prevenção (limpeza), Odontopediatria (criança), Dentística (obturação e restauração), Periodontia (gengiva), Cirurgia (extração de dente, incluindo ciso), Endodontia (canal), Prótese (contratual). Este benefício será pago pelo empregador em favor do empregado.

Parágrafo primeiro. Será também possível, na mesma forma, a extensão aos dependentes dos empregados, desde que estes custeiem o respectivo valor, que será deduzido na folha de pagamento sob rubrica: PLANO ODONTOLÓGICO – DEPENDENTES.

Parágrafo segundo. O plano de serviço odontológico estará obrigatoriamente registrado na ANS.

Parágrafo terceiro: O plano odontológico será fornecido através da empresa credenciada pelo SINSAUDE (Dental Uni). Caso o empregado venha incluir dependentes, este pagará, por cada dependente, o valor de R\$ 11,14 (dezesesseis reais) por mês e por dependente, diretamente ao Plano Odontológico.

Parágrafo quarto: O SINSAUDE responsabiliza-se pela empresa credenciada, respondendo pela intermediação de eventuais problemas que decorram do plano odontológico por ele indicado.

Parágrafo quinto: Caso a empresa venha optar por outro plano odontológico, será sua a responsabilidade de intermediar eventuais problemas que decorram do plano odontológico.

Parágrafo sexto: Em caso de suspensão contratual por qualquer motivo, inclusive por afastamento previdenciário, o empregado fica obrigado ao pagamento do valor devido ao plano odontológico diretamente à operadora, seja da sua parte e seja a da parte relativa a seus dependentes.

3. REDE DE DESCONTOS E PROMOÇÃO EDUCACIONAL

O Sindicato laboral manterá por intermédio de empresa especializada os benefícios rede de descontos para os trabalhadores, na rede de comércio em geral, bem como também em serviços de saúde, escolas, cursos e faculdades, entre outros a definir com a representação laboral, com o intuito de prover aos trabalhadores economia nas suas aquisições, assim compreendendo que resulta em um maior poder aquisitivo para o empregado a economia das suas aquisições;

Parágrafo primeiro: Os benefícios serão concedidos preferencialmente através de convênio mantido pelo SINSAUDE, com pagamentos efetuados em favor da entidade sindical ou a quem esta expressamente indicar na data negociada junto ao Administrador do Benefício.

Parágrafo segundo: O SINSAUDE será responsável direto pela instituição credenciada que indicar, devendo promover os esclarecimentos a respeito de como obter os benefícios, inclusive arcando por eventuais recusas ou falta de pagamento por parte de sua instituição credenciada.

4. CARTÃO CONVÊNIO – CONCESSÃO DE CRÉDITO

Será fornecido aos empregados que assim desejarem um cartão, denominado de “Cartão Convênio”, através do qual será disponibilizado um crédito ao empregado para ser utilizado SE ou QUANDO desejar.

Parágrafo primeiro: O crédito, a ser definido pelo empregador, será estabelecido entre o mínimo de 20% (vinte por cento) e o máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado.

Parágrafo segundo: O empregado será beneficiado pela rede nacional de convênios do administrador de benefícios, seja indicada pelo SINSAUDE, seja de escolha da AEBEL, onde poderá comprar em lojas, farmácias, supermercados, postos de combustíveis, plano odontológico, entre outros convênios.

Parágrafo terceiro: Os valores ora utilizados pelos trabalhadores serão devidamente descontados da folha de pagamento do mês da competência em que foi utilizado ou a qualquer tempo na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo quarto: Os benefícios são concedidos de forma pessoal e intransferível à pessoa do empregado e este pagará tão somente os valores utilizados pelas suas compras particulares e quando da impressão de segunda via do cartão magnético.

Parágrafo quinto: O percentual mínimo do crédito previsto no § 2º desta cláusula poderá ser reduzido ou até mesmo zerado, a fim de manter um equilíbrio entre o valor do crédito e a margem consignável do empregado, sempre que este possuir descontos em folha que comprometam o equivalente a 30% de seu salário; incluem-se nestes descontos: empréstimos consignados, dedução de valores decorrentes de plano de saúde participativo, entre outros.

Parágrafo sexto: A empresa poderá optar pela celebração de convenio com qualquer operadora de crédito, seja a indicada pelo SINSAUDE, seja qualquer outra empresa que venha a abranger os mesmos benefícios.

Parágrafo sétimo: Caso o empregador não queira conceder o crédito estabelecido através do cartão convênio, fica-lhe facultada a opção pela concessão de ANTECIPAÇÃO SALARIAL (VALE), em dinheiro/crédito em conta bancária.

5. DA LIMITAÇÃO DAS CONCESSÕES

Os pagamentos e concessões previstos nas assistências gerais e benefícios ora pactuadas nos itens 16.1., 16.2., 16.3 e 16.4, não serão devidos em relação aos empregados que se encontram em período de experiência (até 90 dias), com contrato suspenso ou interrompido, afastados do trabalho em gozo de benefício previdenciário (exceto licença maternidade) e ao menor/jovem aprendiz.

6. ADMINISTRAÇÃO DAS ASSISTÊNCIAS. DESCONTO SALARIAL.

O SINSÁUDE administrará os benefícios previstos nos itens 16.1. a 16.5. mediante o pagamento do valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), por empregado, conforme previsto no *caput* de referida cláusula.

Parágrafo Primeiro: As apólices e benefícios previstos nesta cláusula de ACT serão custeados integralmente pelo EMPREGADO, que desde já autoriza o respectivo desconto de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) em folha de pagamento ao título de **Sindicard/Alimentação**, valendo a presente cláusula como a autorização prévia e por empregado disposta no art. 462 da CLT e Enunciado 342/TST. O valor pago pelo empregado por fatos decorrentes de acidente de trabalho/trajeto poderá ser considerado para fins de abatimento de eventuais indenizações estabelecidas pela Justiça do Trabalho para o mesmo motivo.

Parágrafo Segundo: O repasse do valor ao SINSÁUDE ou à empresa por ele administrada isenta o empregador de qualquer responsabilidade sobre qualquer discussão ou questionamento relativo a atraso ou não pagamento do benefício, devendo o empregado ou seu sucessor questioná-los junto ao SINSÁUDE.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa venha a fornecer o benefício através de outras formas e desejar optar por aqueles fornecidos através do SINSÁUDE poderá efetuar a opção e excluir aqueles que fornecem atualmente, sem que isto ocasione alteração unilateral do contrato de trabalho.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS:

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO E PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

As rescisões de contrato de trabalho superiores a um ano de trabalho deverão ser realizadas perante o Sindicato Laboral com agendamento prévio pelo meio eletrônico disposto pelo sindicato laboral no endereço eletrônico “www.sinsaude.net.br”.

Parágrafo Primeiro. No ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho o empregador deverá apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- a) Atestado Médico Demissional (três vias);
- b) Carta de Preposto endereçada ao sindicato em nome do representante do empregador (original);
- c) Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada (original);
- d) Chave de Identificação emitido pela Conectividade Social da Caixa Econômica (duas vias);
- e) Comprovante do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão (três vias);
- f) Comprovante de pagamento das verbas rescisórias (três vias);

- g) Comprovante de quitação dos recolhimentos sindicais (uma cópia);
- h) Extrato da conta vinculada do empregado contendo o saldo do FGTS para fins rescisórios (três vias);
- i) Guia de Recolhimento de Multa do FGTS (demissão sem justa causa);
- j) Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego (original);
- k) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário (três vias);
- l) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (cinco vias);
- m) Comprovante de pagamento do benefício Alimentação do período trabalhado,

Parágrafo Segundo: As verbas rescisórias poderão ser pagas, no ato da homologação, em dinheiro, cheque ou depósito bancário; se forem efetuadas em cheque, este deverá ser para desconto imediato (à vista), nominal ao empregado e não poderá estar cruzado; se o pagamento ocorrer através de depósito bancário, o empregador deverá levar o respectivo comprovante de depósito ou transferência no ato da homologação.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido ao trabalhador dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio, projetado ou cumprido, recaia no período que antecede à sua data-base (de 01 a 31 de março), o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84; na hipótese de concessão do aviso prévio, cumprido ou indenizado, cuja projeção do tempo respectivo projete o término do contrato a partir do dia 1º de abril (mês da data-base), o empregado somente terá direito ao reajuste do futuro ACT, não fazendo jus à indenização da Lei 7.238/84.

Parágrafo Quarto: O pagamento das verbas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuado até o décimo dia, contados da data da notificação da demissão, nos termos do disposto no §6º do art. 477 da CLT

Parágrafo Quinto: Quando a rescisão contratual ocorrer no mês de abril, data-base da categoria, a empresa consignará no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho a seguinte ressalva: “o empregado deverá manter contato com a empresa, no final do mês, para conhecimento da existência ou não de rescisão complementar e a data em que esta se efetivará”.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO:

Durante a vigência do presente Acordo, o período do aviso prévio será de no mínimo 30 (trinta) e no máximo 90 (noventa) dias, de acordo com a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
Até 1 ano completo	30 dias
Mais de 1 ano e menos de 2 anos	33 dias
Mais de 2 anos e menos de 3 anos	36 dias
Mais de 3 anos e menos de 4 anos	39 dias
Mais de 4 anos e menos de 5 anos	42 dias
Mais de 5 anos e menos de 6 anos	45 dias
Mais de 6 anos e menos de 7 anos	48 dias
Mais de 7 anos e menos de 8 anos	51 dias
Mais de 8 anos e menos de 9 anos	54 dias

Mais de 9 anos e menos de 10 anos	57 dias
Mais de 10 anos e menos de 11 anos	60 dias
Mais de 11 anos e menos de 12 anos	63 dias
Mais de 12 anos e menos de 13 anos	66 dias
Mais de 13 anos e menos de 14 anos	69 dias
Mais de 14 anos e menos de 15 anos	72 dias
Mais de 15 anos e menos de 16 anos	75 dias
Mais de 16 anos e menos de 17 anos	78 dias
Mais de 17 anos e menos de 18 anos	81 dias
Mais de 18 anos e menos de 19 anos	84 dias
Mais de 19 anos e menos de 20 anos	87 dias
20 anos ou mais	90 dias

Parágrafo único. Durante o período do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho. Considerando as peculiaridades da atividade de saúde, fica estabelecida a possibilidade do empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio de 30 (trinta) dias, com indenização do período remanescente. Se o aviso prévio for concedido pelo empregado, o seu cumprimento ficará limitado ao máximo de 30 dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Nos termos do artigo 468 da CLT, a alteração nos contratos individuais de trabalho somente será válida com a concordância expressa do empregado, e, ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo. Não se considera alteração a transferência do empregado para outro setor, na mesma função.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Fica mantido o regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, denominado de "BANCO DE HORAS", de conformidade com o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive nos regimes de compensação semanal, mediante as seguintes cláusulas e condições:

I. Em razão do BANCO DE HORAS, as jornadas normais praticadas pelos empregados poderão sofrer ACRÉSCIMO ou REDUÇÃO.

II. Nas REDUÇÕES de jornada, fica o empregador autorizado a liberar os empregados do trabalho, em toda a extensão diária da jornada ou, ainda, parcialmente, sem que o empregado tenha qualquer prejuízo nos salários.

III. Nos ACRÉSCIMOS de jornada, fica o empregador autorizado a SOLICITAR O CUMPRIMENTO DE JORNADA SUPLEMENTAR, sem a necessidade de pagamento de horas extraordinárias.

IV. O empregador também poderá solicitar trabalho em jornada inferior, de modo antecipado, para compensar o futuro trabalho em jornada superior ou em feriado.

V. Quer tenham trabalhado em jornada MENOR do que a contratual para a profissão ou SUPERIOR, os empregados receberão salários calculados em horas normais.

VI. Se o empregado tiver trabalhado em jornada menor do que 44 horas, ou até dispensado da jornada integral de 44 horas, o período faltante de minutos ou horas, será lançada numa ficha denominada de “banco de horas”, na coluna de DÉBITO. Se o empregado tiver trabalhado em jornada superior a 44 horas, o período de excesso não será pago como hora extra, mas, lançado na mesma ficha, na coluna de CRÉDITO.

VII. O zeramento do banco de horas deverá ser semestral (180 dias), ficando a critério do empregador estabelecer as datas em que tal zeramento será realizado;

VIII. Na hipótese de recusa do empregado em cumprir as horas de débito, o HOSPITAL estará autorizado a descontar o valor destas horas na folha de pagamento do mês em que a recusa ocorreu.

IX. No caso de rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, será feito o balanço do banco de horas e em havendo CRÉDITO DO EMPREGADO, receberá o número de horas, acrescidas do adicional de 50%, calculando-se com base nos salários da data da rescisão. Se houver DÉBITO, será descontado de eventuais haveres do empregado, calculados com base no valor da hora normal, tendo como base salarial o da rescisão do contrato.

X. Para fins de compensação prevista neste ACT, os empregados não poderão trabalhar em jornada de trabalho diária superior a contratual da profissão acrescida de mais duas horas, limitando-se ao máximo de 10 (dez) horas diárias, salvo em relação àqueles que trabalham em regime de 6x12 horas ou de 12x36, cujo limite máximo diário será equivalente a 12 (doze) horas;

XI. No caso de impossibilidade de se realizar o zeramento do banco de horas em função de afastamento médico, licença previdenciária, licença remunerada ou sem remuneração, fica estabelecido que o saldo de horas pendente (crédito ou débito) será lançado para compensação no semestre seguinte ao da alta médica, previdenciária ou retorno do empregado;

XII. No caso de rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, será feito o balanço do banco de horas: a) em havendo crédito do empregado, receberá o número de horas, acrescidas do adicional de 50%, calculando-se com base nos salários da data da rescisão ao título de “H.E. CRÉDITO BANCO DE HORAS”; b) se houver débito, será descontado de eventuais haveres do empregado, calculados com base no valor da hora normal, tendo como base salarial o da rescisão do contrato, ao título de “HRS. DÉBITO BANCO DE HORAS.”

Fica validada a compensação pelo regime de Banco de Horas, para todas as jornadas pactuadas em regime de compensação, seja semanal, seja especial em regime de 12x36 ou 6x12, seja em qualquer outro regime de compensação pactuado bilateralmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS REGIMES ESPECIAIS DE COMPENSAÇÃO

Em decorrência da peculiaridade das atividades que a categoria abrangida por esta CCT pratica e, tendo em vista os setores que fazem jornadas ininterruptas, ficam estabelecidos os seguintes regimes de compensação, à luz do disposto no art. 59 e 59-A da CLT, sem a necessidade de acordo individual de compensação:

- Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas consecutivas de trabalho com folga compensatória nas trinta e seis horas seguintes), para o período noturno ou diurno;
- Jornada de trabalho de 6x12 horas, com cumprimento de 6 (seis) horas diárias por 5 (cinco) dias na semana com um plantão de doze (12) horas a ser usufruído por escala em qualquer dia da semana;

- Regime de teletrabalho total ou parcial.

Parágrafo primeiro: Para os demais setores a jornada semanal será de, no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas, podendo a jornada do Sábado, ser compensada durante a semana, independente de acordo individual, visando à extinção do trabalho ao Sábado

Parágrafo segundo: A empresa concederá intervalo intrajornada de no mínimo 01h00 (uma hora) para as jornadas de trabalho superior a seis horas e de 15 (quinze) minutos para as jornadas superiores a quatro horas e inferior a seis horas, não sendo obrigatória a sua marcação, bastando a pre-assinalação deste horário no cabeçalho do cartão de ponto.

Parágrafo terceiro: As alterações do contrato de trabalho que impliquem em aumento ou redução da jornada de trabalho deverão ser formalizadas por escrito, assinado pelas partes (empresa e empregado), sem que isto implique em nulidade ou concessão de estabilidade no emprego.

Parágrafo quarto: Fica estabelecido que, em que pese o disposto no parágrafo único do art. 59-A da CLT, será garantido aos empregados que cumprem jornada em regime de 12x36 e que venham a trabalhar em dia de feriado, a possibilidade de compensação das horas trabalhadas neste dia, por meio da concessão de folga simples pelas horas trabalhadas no feriado, dentro dos 30 dias subsequentes. Em caso de falta injustificada ao trabalho, o empregado em regime de 12x36 também se encontra sujeito ao desconto do respectivo DSR.

Parágrafo quinto: Caso não haja a possibilidade de compensação pela folga, a empresa promoverá o pagamento das respectivas horas trabalhadas neste dia, com adicional de 100%, que será quitada ao título de FERIADO TRABALHADO, ressalvando-se que a remuneração pactuada por este horário abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado.

Parágrafo sexto: As partes ressalvam que, para o período de 11/11/2017 a 31/08/2018, resta totalmente assegurada a aplicação do disposto no parágrafo único do art. 59-A da CLT, sendo que a remuneração paga nesses meses, abrange também os pagamentos devidos pelo descanso em feriados.

Parágrafo sétimo: Os limites de jornada estabelecidos no art. 59 da CLT não se aplicam aos empregados sujeitos ao regime de 12x36

Parágrafo oitavo: Fica permitido à empresa, como estabelecimento de saúde, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I. prorrogar a jornada de trabalho para limite excedente de 2 horas extras as extras diárias, nos termos do art. 61 da CLT, sendo que nestes casos, será identificado pela ficha de anomalia, a situação ocorrida que gerou a extrapolação;

II. adotar escalas de horas suplementares entre a décima segunda e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT;

Parágrafo nono: As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do parágrafo anterior poderão ser compensadas, por meio do banco de horas regulamentado por este instrumento no parágrafo único da cláusula anterior ou remuneradas como hora extra.

Parágrafo décimo: Os empregados sujeitos a controle de jornada de trabalho, que se encontram atuando em regime de teletrabalho total, durante a vigência da MP 1.108/2022 que alterou o art. 62, III da CLT, registrarão sua jornada de trabalho por meio de software, dentro de aplicativo da Totvs, conforme autorizado pela Portaria 671/2021 através do REP-P regulamentado por referido dispositivo legal. Caso o art. 62, III da CLT, retorne a sua redação original, referidos empregados deixarão de estar sujeitos a controle de jornada de trabalho.

Parágrafo décimo primeiro: A empresa poderá adotar o sistema de REP-P para todos os seus demais empregados, inclusive aqueles que atuam externamente mas estão sujeitos e controle de horário de trabalho, preservando-se as regras da Portaria 671/2021.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA AMAMENTAÇÃO:

O empregador concederá à empregada que estiver em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos.

Parágrafo primeiro. O tempo relativo ao intervalo poderá ser usufruído no decorrer da jornada de trabalho podendo, ainda, conforme opção formalizada pela empregada-mãe, ser usufruído através da redução da jornada diária, mediante horários diferenciados na entrada ou saída da empregada

Parágrafo segundo. Considerando-se os horários diferenciados praticados na área de saúde, inclusive nos sistemas de compensação de 6X12 e 12X36 horas, o intervalo para amamentação previsto nesta cláusula será concedido nas seguintes proporções:

- a) Jornada de 04 horas – 30 minutos;
- b) Jornada de 06 horas – 45 minutos;
- c) Jornada de 08 horas – 60 minutos (01 hora);
- d) Jornada de 12 horas – 90 minutos (01h30min);

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho, quando da prestação de prova em vestibular ou ENEM, em horário coincidente com o trabalho, desde que seja comunicado com 5 (cinco) dias úteis de antecedência, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

SOBREAVISO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANTÃO DE SOBREAVISO:

Aos empregados que fiquem a disposição da empresa em “Plantão à Distância” ou “Plantão Sobreaviso”, fica assegurado a gratificação correspondente a 1/3 do salário básico, sem a necessidade do pagamento de horas extras, quando chamado fora de seu horário normal pela Empresa. Esta gratificação é proporcional ao número de dias e/ou semanas de plantão cumpridas durante o mês. Fica assegurado o direito adquirido do empregado que até a assinatura deste ACT esteja recebendo as horas extras, quando chamados fora de seu horário normal pela Empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS E ADICIONAL:

O pagamento da remuneração das férias e do respectivo abono de 34% (trinta e quatro por cento) sobre os valores das férias deve ser efetuado até dois dias antes do início do período correspondente, salvo em caso de fracionamento das férias, quando serão pagas até dois dias antes do início de cada período de gozo de férias.

Parágrafo primeiro: Na cessação do contrato de trabalho o empregado com menos de 12 meses de serviço terá direito às férias proporcionais, salvo na ocorrência de dispensa por justa causa.

Parágrafo segundo: Em razão da especificidade das atividades exercidas pelaEMPREGADORA, esta poderá:

1. I. Conceder férias com notificação de 48 horas, efetuando-se o pagamento das férias no quinto dia útil do mês subsequente e do 1/3 de férias na mesma data do vencimento do 13º salário;
2. II. Será permitida, a antecipação de férias, ainda que o respectivo período não tenha sido integralmente transcorrido, sendo que nesse caso, havendo rescisão do contrato de trabalho, o valor correspondente pago a maior, poderá ser descontado por ocasião da rescisão;

3. III. Negociar com os empregados, a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
4. IV. Suspender as férias ou licenças não remuneradas de seus empregados, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
5. V. Concordar ou não com eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário realizado dentro do prazo;
6. VI. Proceder ao pagamento da remuneração das férias concedidas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Parágrafo terceiro: As partes igualmente estabelecem que, caso o empregado não tenha condições de usufruir efetivamente de suas férias, não será aplicada a penalidade de dobra instituída pelo art. 137 da CLT, relativamente às férias cujo período concessivo tiver se vencido no período de vigência deste ACT, desde que observadas as seguintes diretrizes:

1. I. O empregado fará por escrito a solicitação de prorrogação do gozo das férias respectivas;
2. II. A empresa, se aprovar o pedido, providenciará o crédito de referidas férias, com adicional de 1/3 até a data do vencimento do período concessivo;
3. III. Após o término do período de pandemia e calamidade, no prazo de 90 dias a empresa estabelecerá o novo período de concessão das férias respectivas;

Estas condições serão aplicadas às partes, com afastamento da dobra das férias, mesmo se o empregado se encontrar em regime de teletrabalho ou estiver com seu contrato de trabalho interrompido por licença remunerada, afastamento por doença ou por isolamento de familiar, em usufruto de férias de outro período aquisitivo ou plenamente na ativa em regime presencial.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COLAÇÃO:

O empregador concederá 1 (um) dia para colação dos cursos de 1º, 2º e 3º grau, bem como para os cursos profissionalizantes, ligados às atividades desempenhada pelo formando junto à empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LUTO

O empregador concederá 5 dias consecutivos de licença remunerada ao empregado, quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, avós ou pessoa que viva sob sua dependência, contados do dia do falecimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MATRIMÔNIO

O empregador concederá 4 dias consecutivos de licença remunerada ao empregado que contrair matrimônio, contados da data do casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PATERNIDADE

A empresa concederá aos seus empregados do sexo masculino o abono de 5 dias, em função de nascimento de filho, o qual começará a fluir a partir do nascimento.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO:

Fica assegurado às mães que adotarem ou obterem a guarda judicial de criança para fins de adoção, o direito de afastamento correspondente a 120 dias como licença maternidade, independentemente da idade da criança adotada e na forma da legislação previdenciária. A remuneração a título de Licença Maternidade será paga diretamente pela Previdência Social.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES:

O empregador fornecerá gratuitamente 2 (dois) uniformes por ano, incluindo blusa de frio, sapato e material necessário para o trabalho, desde que exigidos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS:

Os atestados médicos, psicológicos e odontológicos válidos para justificar a ausência ao trabalho do empregado enfermo serão aceitos em caso de urgência ou emergência, desde que fornecidos pela rede oficial (SUS) ou pelo médico do trabalho da Empresa, sendo que o atestado concedido por médico particular será submetido ao médico da Empresa, para análise.

Parágrafo primeiro: Os atestados médicos referentes a consultas, deverão conter o horário da consulta (atendimento), ficando abonado exclusivamente o período referente ao atendimento e ao deslocamento até a empresa.

Parágrafo segundo: No caso de acompanhamento de filho (menor de 18 anos), será aceito um atestado médico por semestre, de até 2 (dois) dias; em caso de necessidade de afastamento de tempo superior ou de outras consultas/atendimento, o empregado deverá negociar com o empregador o seu afastamento, cujo tempo poderá ser lançado no banco de horas.

Parágrafo terceiro: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, ao empregado que tenha ficado afastado do serviço em decorrência do gozo de auxílio-doença, salvo os casos em que a lei prevê períodos de estabilidade superiores.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL

O empregador efetuará mensalmente o desconto em folha de pagamento da "taxa assistencial laboral" de todos os empregados devendo recolhê-las até o quinto dia útil de cada mês diretamente em banco autorizado. O valor será de 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado beneficiado por essa convenção. Ao empregador fica a obrigação do recolhimento até a data aprazada (quinto dia útil de cada mês). O pagamento após o vencimento ficará acrescido da multa no importe de 10% (dez por cento), acrescido ainda de correção monetária, bem como juros de mora a razão de 1% (um por cento). As guias bancárias estarão disponíveis no endereço eletrônico "www.sinsaude.net.br".

Parágrafo primeiro: Os trabalhadores, durante a vigência do acordo coletivo de trabalho, poderão se opor ao desconto da taxa assistencial.

Parágrafo segundo: O "direito de oposição" é personalíssimo e só pode ser exercido diretamente e individualmente pelo empregado perante o Sindicato Profissional conveniente – SINSAÚDE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICAL

O empregador efetuará descontos em folha de pagamento da mensalidade associativa sindical de todos os empregados associados ao sindicato conveniente que expressamente autorizaram o desconto, na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las até o quinto dia útil de cada mês, diretamente em banco autorizado. Para o período de vigência deste ACT a mensalidade do associado será de R\$ 30,00 (trinta reais) e o associado poderá incluir dependentes com o acréscimo de R\$ 10,00 (dez reais) por usuário em conformidade com os regulamentos administrativos sindicais. As guias bancárias estarão disponíveis no endereço eletrônico "www.sinsaude.net.br".

Parágrafo único. Os trabalhadores contribuintes da taxa assistencial estarão isentos do pagamento de mensalidade associativa de titulares podendo assim ter direitos associativos e políticos estatutários.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISÃO E FORO

Valerá a partir desta data-base todas as alterações constantes neste instrumento para os próximos vinte e quatro meses de sua vigência elegendo o foro de Londrina – Paraná para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação, cumprimento ou revisão jurídica do presente instrumento.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA CONVENCIONAL GERAL

Impõe-se multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo por cláusula violada a favor da parte prejudicada.

}

**JOEL SOUSA LISBOA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIDAMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO**

**EDUARDO BISTRATINI OTONI
OUTRO
ASSOCIACAO EVANGELICA BENEFICENTE DE LONDRINA**

ANEXOS ANEXO I - EDITAL CONVOCAÇÃO ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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