

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000061/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/01/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074181/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46293.000038/2019-53
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2019

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

SINDICATO DOS TITULARES DE CLINICAS E CONSULTORIOS DO PARANA, CNPJ n. 11.363.230/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CESAR ROBERTO PIRES DE RESENDE;

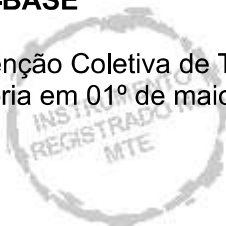
E

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 por seu Diretor, Sr(a). MARCIO PEREIRA MACHADO;

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 2018 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Este instrumento abrangerá a Categoria Econômica dos empregadores constituídos sob a forma de Pessoas Físicas - CEI e Pessoas Jurídicas - CNPJ do Setor Privado de Clínicas e Consultórios das Áreas de Estética, Veterinária, Médica, Odontológica, Fisioterapia, Nutrição, Psicologia, Fonoaudiologia, Radiologia e Diagnóstico e todos os seus respectivos empregados**, com abrangência territorial em Alvorada Do Sul/PR, Andirá/PR, Arapoti/PR, Assaí/PR, Barra Do Jacaré/PR, Bela Vista Do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cândido De Abreu/PR, Carlópolis/PR, Centenário Do Sul/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Curiúva/PR, Figueira/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Imbaú/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguariaíva/PR, Japira/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá Do Sul/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Mauá Da Serra/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Ortigueira/PR, Pinhalão/PR, Pirai Do Sul/PR, Porecatu/PR, Prado Ferreira/PR, Primeiro De Maio/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Rio Branco Do Ivaí/PR, Rosário Do Ivaí/PR, Salto Do Itararé/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santana Do Itararé/PR, Santo Antônio Da Platina/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São José Da Boa Vista/PR, Sapopema/PR, Sengés/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR, Telêmaco Borba/PR, Tomazina/PR, Ventania/PR e Wenceslau Braz/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial da categoria para a jornada de 44 horas semanais, a vigorar a partir da data de **1º de Maio de 2018** fica assim estabelecido:

GRUPO:	CARGO:	PISO:
A	Profissionais de nível superior.	R\$ 1.677,00

B	Profissionais de nível médio tais como técnico de saúde bucal, tec. de enfermagem, tec. protético, tec. de segurança do trabalho, tec. de estética, tec. administrativo e demais técnicos regulamentados.	R\$ 1.421,00
C	Auxiliar de enfermagem, aux. saúde bucal, aux. administrativo, aux. de enfermagem veterinária, aux. de estética, aux. Protético, recepcionista secretária, telefonista, tosador de animais domésticos e demais profissionais auxiliares.	R\$ 1.231,00
D	Faxineira, porteiro, office-boy e demais empregados de apoio.	R\$ 1.043,00

Parágrafo primeiro: O Piso do técnico em radiologia é aquele previsto na Lei 7.394/85, equivalente a dois salários mínimos nacionais.

Parágrafo segundo: 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 com exceção as profissões que possuam carga horária já regulamentada em lei.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os sindicalizados abrangidos por esta convenção terão reajuste salarial, a partir de **1º de Maio (data-base)** da seguinte forma:

- Em MAIO de 2018 será aplicado o reajuste de 3,0% (treze por cento) sobre os salários praticados em 30 de ABRIL de 2018, aos admitidos após maio de 2017 será garantido a aplicação proporcional do índice estabelecido.
- Em MAIO de 2019 será aplicado a variação do INPC do período, MAIO DE 2018 – ABRIL 2019, sobre os salários e pisos praticados em 30 de ABRIL de 2019 e Auxílio Alimentação, aos admitidos após maio de 2018 será garantido à aplicação proporcional do índice estabelecido.

Parágrafo único: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período anterior às datas base especificadas acima.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO - PAGAMENTO

Os pagamentos deverão ser feitos até o 5º dia útil de cada mês em conta-salário ou por conta corrente (esta somente se solicitada pelo funcionário) e se o pagamento do salário for feito em cheque, o empregador dará 2 (duas) horas ao trabalhador para descontá-lo no mesmo dia.

Parágrafo único: 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE PLANTÃO A DISTÂNCIA - SOBREVISO

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 desta Convenção Coletiva esteja recebendo as horas extras, quando chamados fora de seu horário normal pela Empresa.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - HOME CARE

Os empregados que atuam direta e pessoalmente na assistência a pacientes em suas próprias residências e que atuem em empresas que se dediquem exclusivamente ao atendimento sob a modalidade de home care, farão jus a uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional. A gratificação é devida apenas àqueles que prestam assistência ao paciente e cujo deslocamento é realizado através de ambulância. Não será devida a gratificação quando o serviço de atendimento domiciliar for feito por empresa que não se dedique exclusivamente ao serviço de home care. A gratificação paga não possui natureza salarial e não constitui salário in natura para todos os efeitos legais.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL HORA EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) até a 44a (quadragésima quarta) hora semanal, e de 100% (cem por cento) após a 44a (quadragésima quarta) hora semanal, sobre o valor do salário/hora normal.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - 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 no mesmo empregador, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, ficando o adicional limitado ao valor total de 10% (dez por cento), pago destacadamente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) do valor do salário/hora diurno, compreendido das 22h às 7h.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL INSALUBRIDADE

Será devido o pagamento de adicional de insalubridade mediante percentuais que constem nos laudos de perícia sobre o grau de risco insalubre (PCMSO/PPRA) de produção obrigatória a todos os empregadores do setor de saúde e calculados sobre a base de cálculo do salário mínimo nacional.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE FÉRIAS

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.

Parágrafo único: Na cessação do contrato de trabalho o empregado com menos de 12 meses de serviço terá direito às férias proporcionais

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Será concedido a todos os empregados para qualquer jornada de trabalho um auxílio alimentação. A partir da competência MAIO/2018 no valor mensal de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais). A partir da competência MAIO/2019 aplicar o mesmo reajuste dos salários e pisos já estabelecidos. O benefício ora instituído será pago até o dia 10 (dez) do mês devido, num total de 12 benefícios ao ano. 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. O benefício ajustado na forma desta cláusula não tem natureza salarial 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. 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. Não farão jus ao auxílio/vale alimentação previsto nesta cláusula os empregados que: 1) Estiverem em período de experiência (até 90 dias); 2) Estiverem afastados do trabalho em gozo de benefício previdenciário, exceto por licença maternidade.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

Os benefícios em favor do empregado são obrigatórios e de inteira responsabilidade do empregador, a não contratação dos benefícios implicara na indenização dos mesmos em favor do empregado em seu valor total no valor máximo independente da forma de ocorrência dos sinistros conforme os itens:

A - SEGURO DE VIDA: Seguro de morte acidental do empregado titular no valor de R\$ 40.000,00.

B - SEGURO DE INVALIDEZ: Seguro de Invalidez permanente total ou parcial acidental do empregado titular no valor de até R\$ 40.000,00 conforme estabelecido pela Seguradora, em caso de não contratação de seguro o empregador indenizara o empregado no valor total de R\$ 40.000,00 independente do grau da invalidez total ou parcial.

C - AUXILIO FUNERAL: Auxílio funeral por morte acidental e natural do empregado titular no valor de até R\$ 10.000,00 em caso de não contratação do seguro o empregador indenizara no valor máximo de R\$ 10.000,00.

D- CESTAS BÁSICAS: Cesta básicas decorrentes de morte acidental (10 parcelas pagas mensalmente em valor correspondente a R\$ 400,00 cada) no valor de total R\$ 4.000,00.

E - AUXILIO JAZIGO: Em caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de não contratação do seguro o empregador indenizará no valor máximo de R\$ 10.000,00.

F- AUXILIO CREMAÇÃO: Em caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de não contratação do seguro o empregador indenizará no valor máximo de R\$ 10.000,00.

G - CONVÊNIO ASSISTENCIAL PARTICIPATIVO: Convênio Médico para o trabalhador e seus dependentes a título participativo junto a empresa conveniada para consultas de: Clínica Geral, Geriatria, Cardiologia, Ortopedia, Ginecologia, Pediatria, Infectologia, Neurologia, Oftalmologia, Gastrologia, Dermatologia, entre outras especialidades conveniadas. Exames conforme tabela de convenio incluindo: Laboratoriais, Ultrassom, Tomografia, Mamografia, Medicina Nuclear, entre outros exames conveniados

H - ADMINISTRAÇÃO DAS ASSISTÊNCIAS: As apólices e benefícios aqui previstos serão custeados integralmente pelo EMPREGADOR sendo 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.

a) O EMPREGADOR é o responsável pela contratação dos benefícios, em caso de não contratação dos SEGUROS ocorrendo um sinistro o EMPREGADOR terá que indenizar o beneficiário até o valor total de R\$ 64.000,00 (sessenta e quatro mil reais) conforme estipulado em cada seguro.

b) O EMPREGADOR deverá fornecer ao SINSAUDE cópia dos contratados dos benefícios estipulados sempre que for solicitado por escrito, podendo impor multas conforme **CLÁUSULA - MULTA CONVENCIONAL GERAL**.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA NA 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: 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);

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA NO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O sindicato manterá local apropriado para o serviço de homologações e o empregador que estiver localizado fora do município de Londrina, sede do sindicato, poderá optar em realizar a homologação via “Sistema Homolognet do MTE”, e, no ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, no sindicato, o empregador deverá apresentar os seguintes documentos obrigatórios:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - 5 (cinco vias);
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente atualizada;
- c) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário - 2 (duas vias);
- d) Extrato da conta vinculada do empregado contendo o saldo do FGTS para fins rescisórios;
- e) Comprovante do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão - 2 (duas vias);
- f) Atestado médico demissional - 2 (duas vias);
- g) Chave de Identificação (emitido pela Conectividade Social da Caixa Econômica);
- h) Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego;
- i) Carta de Preposto endereçada ao sindicato (em nome do representante do empregador);

- j) Guia de Recolhimento de Multa do FGTS (demissão sem justa causa);
- k) Comprovante de quitação dos recolhimentos sindicais.
- M) Comprovante de contratação dos Benefícios Assistenciais (auxílio alimentação e seguros) do período trabalhado.

Parágrafo primeiro: O pagamento das verbas resultantes da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuado dentro dos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, quando houver o cumprimento do aviso prévio;
- b) Até o décimo dia, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo segundo: Ao sindicato cabe recusar a homologação das rescisões de trabalho quando da falta dos documentos ou suspeitas de fraude até a solução do impedimento sem prejuízo dos prazos e multas constantes no artigo 477 da CLT.

Parágrafo terceiro: Todo empregado que tiver a sua rescisão contratual efetuada nos 30 dias que antecedem a data-base terá direito a receber a indenização adicional prevista na Lei 7238/84. As situações em que o empregado fará jus a essa indenização são as seguintes: a) Caso a rescisão contratual do empregado ocorra no mês anterior à data-base com aviso prévio indenizado cuja projeção tenha término posterior a data-base; b) Caso a rescisão do empregado ocorra no próprio mês anterior à data-base (aviso prévio trabalhado); c) Caso o empregado seja demitido no período anterior aos trinta dias anteriores à data-base, com aviso prévio indenizado, deverá ser paga a indenização adicional, caso a projeção do aviso prévio indenizado termine no mês anterior à data-base, conforme previsto no enunciado 182 do TST.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO

Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Durante a vigência do presente Acordo, o período do aviso prévio será:

Tempo de serviço	Aviso prévio
Até 1 ano completo	30 dias
Mais 1 ano e menos de 2 anos	33 dias
Mais 2 anos e menos de 3 anos	36 dias
Mais 3 anos e menos de 4 anos	39 dias
Mais 4 anos e menos de 5 anos	42 dias
Mais 5 anos e menos de 6 anos	45 dias
Mais 6 anos e menos de 7 anos	48 dias
Mais 7 anos e menos de 8 anos	51 dias
Mais 8 anos e menos de 9 anos	54 dias
Mais 9 anos e menos de 10 anos	57 dias
Mais 10 anos e menos de 11 anos	60 dias

Mais 11 anos e menos de 12 anos	63 dias
Mais 12 anos e menos de 13 anos	66 dias
Mais 13 anos e menos de 14 anos	69 dias
Mais 14 anos e menos de 15 anos	72 dias
Mais 15 anos e menos de 16 anos	75 dias
Mais 16 anos e menos de 17 anos	78 dias
Mais 17 anos e menos de 18 anos	81 dias
Mais 18 anos e menos de 19 anos	84 dias
Mais 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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de fechamento de Acordo Coletivo de Trabalho entre SINSAUDE e os estabelecimentos de saúde desde que tenha a participação do Sindicato Patronal –SINDICLINICAS. Qualquer outro procedimento deverá ser através dessa CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, observando-se a proporcionalidade salarial e da devida homologação no sindicato laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

1. Jornada de trabalho de 8 horas diurnas de segunda a sexta-feira totalizando 40 horas semanais contratuais (divisor de 200 horas mensais);
2. Jornada de trabalho de 8 horas diurnas de segunda a sexta-feira e com 4 horas diurnas no sábado totalizando 44 horas semanais contratuais (divisor de 220 horas mensais);

3. Jornada de trabalho de 8 horas e 48 minutos diurnas de segunda a sexta feira totalizando 44 horas semanais contratuais (divisor de 220 horas semanais).
4. 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 totalizando 42 horas semanais contratuais, sendo ofertada e custeada pelo empregador uma hora de intervalo dentro da jornada (divisor de 210 horas mensais);
5. Jornada de trabalho de 6x12 horas, com cumprimento de 6 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira, com um plantão de doze (12) horas, nos finais de semana, totalizando 42 horas semanais contratuais, sendo ofertada e custeada pelo empregador quinze minutos de intervalo dentro da jornada (divisor de 210 horas mensais);

Parágrafo primeiro: Poderão ser criadas cargas horárias diferenciadas, mas somente com a participação direta dos sindicatos correspondentes que negociarão e registrarão as exceções.

Parágrafo segundo: O empregador dará descanso de pelo menos uma hora para as jornadas de trabalho de oito horas diurnas, mas não computadas dentro da jornada laboral.

Parágrafo terceiro: O empregador poderá permutar a jornada de trabalho do dia de feriado com outro dia da semana de segunda a sábado.

Parágrafo quarto: As alterações do contrato de trabalho que impliquem em aumento ou redução da jornada de trabalho e salário bem como as de horário diferenciado não citado neste texto, entre outras, deverão ser formalizadas por escrito, assinado pelas partes (empregador e empregado) e homologadas no sindicato laboral.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS - REGULAMENTAÇÃO

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.

AMAMENTAÇÃO: O empregador concederá às empregadas que estiver em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos. 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. 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 hora - 60 minutos (01 hora); d) Jornada de 12 horas - 90 minutos (01h30min).

ATESTADOS ODONTOLÓGICOS, PSICOLÓGICOS E 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. O atestado concedido por médico particular será submetido ao médico da Empresa, para análise. Em relação aos atestados médicos referentes a consultas, deverão os mesmos conter o horário da consulta (atendimento), ficando abonado exclusivamente o período referente ao atendimento e ao deslocamento até a empresa. 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.

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

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.

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.

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

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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA DE UNIFORMES

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES - REGULAMENTAÇÃO

IMPOSTO SINDICAL LABORAL: O empregador nos termos da CLT em seus artigos 580 e 582 efetuará o desconto de um dia de trabalho (do mês de março de cada ano) e recolherá esta contribuição exclusivamente em agências da Caixa Econômica Federal em guia específica sob o código da entidade sindical de número "021.207.884.67-9" até o dia 30 de abril de cada ano. Por dia de trabalho entende-se o salário base, acrescido das demais parcelas remuneratórias, tais como gratificações, prêmios, adicionais, comissões, entre outras que integrem a base de cálculo do INSS.

MENSALIDADE ASSOCIATIVA: O empregador efetuará descontos em folha de pagamento das mensalidades associativas sindicais de todos os empregados, na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las até o quinto dia útil de cada mês, diretamente no sindicato laboral ou banco autorizado, em guias especiais e/ou recibos, a serem fornecidos pela entidade profissional. Para o exercício desta Convenção 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 serão disponíveis no endereço eletrônico "www.sinsaude.net.br".

TAXA ASSISTENCIAL LABORAL: 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".

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - OPOSIÇÃO

Em cumprimento á Ordem de Serviço de Nº. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº. 06 - A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o direito de oposição á “Despesa Negocial, Taxa de Reversão Sindical ou Assistencial num prazo de 10 (dez) dias contados da publicação dessa CCT no site do SINSAUDE. ”.

Parágrafo primeiro: O “direito de oposição” é personalíssimo e só pode ser exercido diretamente e individualmente pelo empregado.

Parágrafo segundo: O empregador que promover campanha de “oposição” de caráter lesivo ao sindicato deverá indenizar a representação dos trabalhadores sob a pena de dobra do montante a ser arrecadado sem prejuízo a ação penal no atente a crimes contra a organização do trabalho.

Parágrafo terceiro: O empregado não associado, que quiser exercer seu direito de oposição a contribuição para custeio das “despesas da negociação coletiva ou assistencial” deverá fazê-lo, através de carta de próprio punho a ser protocolada junto à secretaria do sindicato, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio.

Parágrafo quarto: O direito de oposição poderá ocorrer a qualquer momento e valerá na vigência do instrumento de Convenção Coletiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

O empregador fornecerá obrigatoriamente ao Sindicato listagem dos empregados, no início de cada semestre por meio eletrônico (correio eletrônico), onde deverá constar o nome, o cargo ou função, salário contratual, endereço residencial e o número de registro a que pertence no caso de conselhos de classe profissional.

Parágrafo único: O empregador fornecerá ao Sinsaúde, anualmente, as informações contidas na RAIS, relativas a todos os seus empregados e mensalmente dos associados e segurados.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA CONVENCIONAL GERAL

Quando do descumprimento desta convenção será imposta judicial e/ou administrativamente multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário básico do respectivo empregado por cláusula violada ao mês a favor do empregado prejudicado ou a sua representação sindical independentemente de outras constantes neste instrumento e independentemente do valor ou benefício devido.

a) Caso não seja pago o AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO mensalmente além da multa estipulada, fica devido ao EMPREGADO o valor do benefício por todo o período trabalhado.

b) Em caso de não contratação dos SEGUROS ocorrendo um sinistro o EMPREGADOR além da multa estipulada terá que indenizar o beneficiário no valor máximo de cada seguro até o valor total de R\$ 64.000,00 (sessenta e quatro mil reais) conforme estipulado em cada seguro:

SEGURO DE VIDA: Seguro de morte acidental R\$ 40.000,00.

SEGURO DE INVALIDEZ: Seguro de Invalidez permanente no valor de R\$ 40.000,00 independente do grau da invalidez total ou parcial.

AUXILIO FUNERAL E CESTA BÁSICA SOCIAL: Auxílio funeral por morte acidental e natural do empregado titular no valor de R\$ 10.000,00

CESTAS BÁSICAS: Cesta básicas decorrentes de morte acidental no valor de total R\$ 4.000,00.

AUXILIO JAZIGO: Em caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

AUXILIO CREMAÇÃO: Em caso de morte acidental do empregado titular, indenizável no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação, cumprimento ou revisão jurídica do presente instrumento.

}

CESAR ROBERTO PIRES DE RESENDE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TITULARES DE CLINICAS E CONSULTORIOS DO PARANA

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

MARCIO PEREIRA MACHADO
DIRETOR
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO

ANEXOS

ANEXO I - ASSEMBLÉIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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