

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002441/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048745/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.206770/2024-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/09/2024

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

SINDICATO DOS TECNICOS EM RADIOLOGIA DO PARANA., CNPJ n. 77.167.252/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VAGNER CANDIDO DA SILVA;

E

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

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos em Radiologia**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Diamante D'Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaira/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Morretes/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Reserva/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Santa Helena/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR.**

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

**Os pisos salariais da categoria, a partir de** primeiro de maio de 2024 e com término previsto para 30 de Abril de 2025.

**A) Auxiliar de Radiologia.....R\$ 1.946,84**

**B) Técnico em Radiologia, Tecnólogo em Radiologia.....R\$ 3.146,66**

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2024 a 30/04/2025**

Os salários superiores aos pisos serão reajustados em 3,23% (três virgula vinte e três por cento), sendo aplicável referente a 1º de Maio de 2024, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2023/2024, devendo ser respeitado o piso da profissão.

**Parágrafo Único:** As diferenças dos reajustes que não foram pagas até o 5º dia útil de Maio de 2024 (salário, abono, auxílio alimentação, adicional de insalubridade, contribuições e demais verbas) terão que ser quitados na folha subsequente (referente Maio/2024) poderão ser pagas até o 5º dia útil do mês de novembro de 2024, sem qualquer penalidade.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até às 13:30 horas do quinto dia útil e proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, bem como as empresas que realizam o pagamento até o quarto dia útil por transferência eletrônica, desde que o depósito esteja disponível na conta bancária no quinto dia útil.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

Em caso de atraso de salário, a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 2/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

### CLÁUSULA OITAVA - COMPOSIÇÃO SALARIAL

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º. SALÁRIO**

Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13o. salário, sempre que o interessado a requerer dentro do prazo legal, podendo o empregado optar pelo recebimento antes ou depois do gozo de férias.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 36ª hora semanal será de 50% (cinquenta por cento) sobre à hora normal, considerando-se o divisor de 180 para as jornadas de 36 horas semanais. Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 24 horas semanais, deve ser considerado o divisor de 140 (cento e quarenta).

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

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Aqueles empregados admitidos até 30 de abril de 2021 terão assegurados o direito adquirido ao adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% ( três por cento) no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, fixado no percentual atual usufruído na data da assinatura desta Convenção Coletiva e limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do dia seguinte, serão pagas com acréscimo de 30%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

Parágrafo Único – Em face do adicional ajustado, para apuração da jornada laborada no período noturno será considerada a hora como sendo de 60 minutos, exceto para o pagamento do adicional noturno.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da remuneração do registro do trabalhador.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

**Parágrafo Único** – Preenchendo os requisitos acima, o empregado que no mesmo prazo, solicitar demissão por motivo de aposentadoria fará jus ao abono no valor de 1 ½ (uma vez e meia) de sua última remuneração.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2024 será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), reajuste de 4,47% (quatro vírgula querabte e sete por cento) sobre o valor do benefício pago anteriormente aos trabalhadores da categoria. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador a título de Auxilio Alimentação.

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

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

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

**Parágrafo Quarto** O Auxílio Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano. A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento previdenciário do(a) empregado(a), pelo prazo de 06 (seis) meses, e por acidente de trabalho pelo prazo de 08 (oito) meses, cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

**Parágrafo Quinto** - Ao Auxílio Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), para os funcionários que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço. Em caso de férias fracionadas, o benefício será pago no primeiro período de gozo. I – o benefício previsto neste parágrafo não se estende àqueles empregados que possuem o direito adquirido às férias ampliadas. II – em caso de requerimento formal do trabalhador, por escrito, e

devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL - "AUXILIO FUNERAL"

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, o **AUXÍLIO FUNERAL** é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria a partir de 01/05/2023, será pago pela secretaria de finanças do **SINTERPAR** arrecadação e administração de tal benefício.

**Parágrafo 1º:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal no valor de **R\$ R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** por empregado(a), em favor de todos os seus empregados membro da categoria, independente da modalidade de contratação, junto a secretaria de finanças do **SINTERPAR** pelo benefício assistencial - "**AUXÍLIO FUNERAL**". Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, da seguinte forma: sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador, mediante depósito ou transferência bancária na conta do **SINTERPAR**, CNPJ nº **77.167.252.0001/34**, **Banco Caixa Econômica Federal, agência nº 0369, Conta Corrente nº 5348-3**, ou pela chave PIX: **CNPJ: 77.167.252.0001/34**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [sintecra@sinterpar.com.br](mailto:sintecra@sinterpar.com.br); ou ainda diretamente na sede do **SINTERPAR**. Em todas as modalidades o Empregador deverá enviar mensalmente a lista contendo a relação de empregados.

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

**Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO:** A indenização em caso de óbito será paga pela secretaria de finanças do **SINTERPAR**) a **R\$2.350,00 (dois mil e trezentos e cinquenta reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e **R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais)** para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de radiologia abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

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

**Parágrafo 5º:** O Benefício assistencial "Auxílio-funeral" é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\* exclusivamente por: auxílio-doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de Afastamento\*, os pagamentos referentes ao

benefício assistencial “**AUXÍLIO FUNERAL**”, limitar-se-ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio-funeral, bem como a secretaria de finanças do **SINTERPAR**, que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer o pagamento, nos termos desta cláusula.

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

**Parágrafo 7º:** A cobertura do benefício assistencial “**AUXÍLIO FUNERAL**”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo 8º:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** prevista no parágrafo 3º desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto a secretaria de finanças do **SINTERPAR**, podendo o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo 9º:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula **R\$ 22,00** por empregado(a), por mês) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor da secretaria de finanças do **SINTERPAR**.

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

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial “**AUXÍLIO FUNERAL**”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, **Trav. Itararé, 43, CJ 25, 2º andar, Ed. Itararé, Centro, Curitiba, Paraná e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.**

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

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

**Parágrafo 14º:** Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar, como litisconsorte necessário, em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE**

Fica instituída indenização por morte correspondente à última remuneração do(a) empregado(a), 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.

Parágrafo único: Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar a multa convencional por descumprimento de CCT.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, fornecerão auxílio creche na forma da legislação vigente.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE**

A empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária. Parágrafo Primeiro – A critério da empregada, os dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, que alude o artigo 396 da CLT, poderá ser concedido cumulativamente no início ou no término da jornada diária. Parágrafo Segundo - Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias. Parágrafo Terceiro - A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária e, nos casos de adoção conforme os artigos 392 e 392-A da CLT, e seus parágrafos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BOLSAS DE ESTUDO**

As empresas abrangidas por esta convenção, na medida de suas possibilidades e interesse, utilizar-se-ão das opções previstas no Decreto nº 87043/82 e demais legislações vigentes (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de primeiro, segundo e terceiro graus, podendo utilizar-se das prerrogativas inseridas na Lei 11096/2005 de 13/01/2005.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSO PROFISSIONALIZANTE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÃO PROFISSIONAL**

Todo trabalhador que comprovadamente concluir curso profissionalizante, terá preferência, às vagas que surgirem no quadro funcional, desde que seja aprovado em processo interno de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LANCHES E REFEIÇÕES**

Será fornecido, graciosamente, lanche com padrão alimentar mínimo consistente de pão, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões de final de semana ou em jornada noturna. Parágrafo Único - Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, **multa no valor de R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais)**, em caso de: **a)** o descumprimento das obrigações citadas; **b)** falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo **SINTERPAR**; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada. **c)** a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do **SINTERPAR** os documentos abaixo relacionados: **I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias; II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada; Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias; IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho; V – Extrato Analítico do FGTS; VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada; VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal; VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei; IX – Guias de Habilitação ao Seguro-Desemprego emitida via sistema Empregador web ; X – Carta de Preposto do Representante da Empresa; XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso; XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie. XIII - Demonstrativo da multa do FGTS. XIV- Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical.**

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes nas Instruções Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e normativas do SINTERPAR.

**Parágrafo Primeiro -** O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no art. 477 da CLT. Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma

pagará multa diária no valor de 1/30 avos sobre o valor bruto das verbas rescisórias por dia de atraso, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa da homologação da rescisão contratual, o Sindicato Obreiro deverá apresentar justificativa por escrito. A justificativa por escrito poderá ser dispensada nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Quando da dispensa de empregados, a empresa deverá anotar no documento do aviso prévio a data e horário da homologação. Poderá ser dispensado tal requisito nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

**Parágrafo Quarto** – Para a realização da homologação da rescisão contratual será analisado o total cumprimento das regras descritas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo e encaminhando imediatamente uma via para o sindicato obreiro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEMISSÃO COLETIVA**

A dispensa coletiva ocorre quando há uma demissão em massa de vários empregados por um motivo comunitário alheio a conduta destes, não havendo a substituição da mão-de-obra, por uma necessidade da empresa.

**Parágrafo 1º:** Serão consideradas como dispensa coletiva aquela que, num único ato, for igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro total de empregados da empresa.

**Parágrafo 2º:** É necessária negociação coletiva e a devida autorização prévia junto ao Sindicato Laboral das demissões coletivas.

**Parágrafo 3º:** Havendo a dispensa coletiva, as homologações do TRCT deverão ser obrigatoriamente realizadas com a assistência da entidade Sindical Laboral. Para a dispensa coletiva é necessária a apresentação de um motivo socialmente justo, como por exemplo uma crise financeira, alteração da estrutura da empresa, dentre outros.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre respeitado na forma do artigo 487 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado.

**Parágrafo Segundo** - Os empregadores que concederem a seus empregados, além do auxílio-alimentação previsto nesta CCT, vale-refeição ou vale-alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais), poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Fica proibida a locação de mão de obra. Nos locais e setores onde haja atividade-meio será permitida a terceirização. O contrato de terceirização será homologado pelo SINTERPAR, desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 auferiria 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: 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\$ 23,33 (vinte e três reais e trinta e três 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.

**Parágrafo 12º:** O descumprimento das obrigações acima estipuladas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial da categoria por trabalhador atingido, multiplicado por cada 30 (trinta) dias em que se manteve o descumprimento, em favor do empregado. Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do **SINTERPAR** de: 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente. O não fornecimento dos relatórios disposto no parágrafo 11º, desta cláusula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de **R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais)**.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL**

As empresas poderão a partir de 01 de maio de 2018, optar pela contratação proporcional de até 20% (vinte por cento) de seu quadro funcional.

Parágrafo primeiro: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria alusivo a função, caso os salários já praticado na empresa seja superior ao piso da categoria, devesse este ser aplicado, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 23,33 (vinte e três reais e trinta e três centavos), valor vigente a partir de 01/05/2024.

Parágrafo segundo: Devida a natureza do instituto da insalubridade ser de caráter compensatório a exposição aos agentes de risco, está por sua vez não poderá ser paga em caráter proporcional ou fracionada por qualquer motivo, devendo ser paga integralmente nos termos da cláusula do ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL**

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Obreiro no prazo de trinta dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento.

Parágrafo Segundo: Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÕES DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto, nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência ou imprudência por parte do empregado.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA O CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento, como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo 15 (quinze) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO PRÉ - APOSENTADO**

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

Parágrafo Primeiro - Aos empregados demitidos dentro do período de sessenta a trinta e sete meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu.

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DATA BASE - TRINTÍDIO DA CATEGORIA**

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Excepcionalmente no exercício de 2023, o regramento previsto no caput tem incidência apenas e tão somente para demissões realizadas na data da assinatura da Convenção e no restante de seu período de vigência. Para as rescisões realizadas de 01.04.2023 até o dia imediatamente anterior à assinatura, aplicar-se-ão os requisitos dispostos no art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecidas as seguintes jornadas:

- a) 04 (quatro) horas diárias para os técnicos em Radiologia, observando o limite de 24 horas semanais;
- b) 06 (seis horas) horas diárias para auxiliares de Radiologia observando o limite de 36 horas semanais;
- c) Escala de 12x84 (doze horas de trabalho por 84 de descanso) para Técnicos em Radiologia e de 12x36 (doze horas de trabalho por 36 de descanso) para Auxiliares de Radiologia, ambas exclusivamente para associados do SINDIPAR.

Parágrafo Primeiro: Considerando a peculiaridade do regime previstos na alínea "c", os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer hipóteses adotadas.

Parágrafo Segundo: Nos regimes previstos na alínea "c", será obrigatória a concessão de um intervalo para descanso e/ou alimentação de uma hora, que será computado como jornada de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada.

Parágrafo Terceiro: Para os auxiliares contratados em regime de escala 12x36, será concedida folga compensatória atinente á semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devido o pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte. d) 04 (quatro) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, de segunda a sexta feira, estando o sábado automaticamente compensado; e) Plantão de domingo ou feriado de 12 horas, equivalente a 24 horas semanais. Em atenção ao artigo 468 da consolidação das Leis de Trabalho, ficam garantidas as condições de trabalho e jornada pactuadas em data anterior á vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia. **Parágrafo 1º**- Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINTERPAR - compreendidas como a quitação do auxílio-funeral, coparticipação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo. **Parágrafo 2º** - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços. **Parágrafo 3º**- As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SINTERPAR. **Parágrafo 4º**- Decorrido o período de 5 (cinco) 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 **SINTERPAR**, 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 SINTERPAR. **Parágrafo 8º**- O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SINTERPAR. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolada na sede do SINTERPAR em 3 (três) vias, Empresa/SINTERPAR/SINDIPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º). **Parágrafo 9º**- O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º.

ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por 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 a regularização. **Parágrafo 11º**- As folgas da Jornada 12x36- 36 horas semanais, divisor 180- não poderão ser objeto de Banco de Horas.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em feriados- à exceção das escalas que possuem regulamento específico - serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês.

**Parágrafo primeiro** - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 e 12x84 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas. **Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de licença remunerada de quatro dias, cujo o gozo dar se á em período imediatamente subsequente a fruição das férias.**

**Parágrafo segundo** - Assegura-se à integração dos pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriado não compensado. Será utilizado o divisor de 220 horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e de 180 para as de 36 horas.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 superiores 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- compreendidas como a quitação do auxílio-funeral, coparticipação nos aderentes ao plano. odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria 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. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) por empregado abrangido.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho. Parágrafo Único – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa. 47- A) PONTO ELETRONICO Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o SINTERPAR fará acordo por empresa para regulamentar o uso do cartão ponto.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

## SOBREAVISO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PLANTÃO EM SOBREAVISO

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO A DISTÂNCIA

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

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa (contados desde março de 1979 até 30 de abril de 2005) terão assegurados o direito adquirido ao gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. Para os demais, o instituto das férias ampliadas está extinto.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

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

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS**

O empregado que retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único: No caso de férias fracionadas, a estabilidade a que se refere o caput será proporcional aos dias efetivamente gozados. Exemplo: O Empregado usufruiu de quatorze dias corridos, ao retornar ao trabalho terá quatorze dias de estabilidade.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS EM DOBRO**

Sempre que as férias forem concedidas após o período legal a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme o artigo 137 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA GALA E LICENÇA LUTO**

Os empregadores concederão ao empregado, 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento e 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos, inclusive adotivos e dependentes legais devidamente comprovados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 (doze) meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

Parágrafo Primeiro: Somente poderão utilizar-se do artigo 134, §1º da CLT, as empresas associadas ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -.

Parágrafo Segundo: O previsto no artigo 139, 140 e 141, somente podem ser realizados por empresa associada ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, contribuição confederativa, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -junto ao Sindicato Laboral, e mediante comunicação ao SINTERPAR.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO**

É obrigatório o fornecimento de uniforme para todos os empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, fornecendo gratuitamente dois uniformes por ano, nos padrões estabelecidos por cada estabelecimento. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusas de frio e sapatos em determinada padronagem ou cor deverão também fornecê-los gratuitamente. Parágrafo Primeiro - A lavagem do uniforme é de responsabilidade do empregado, devendo a empresa fornecer meios para que ele o faça no próprio estabelecimento. Parágrafo Segundo - É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção. Parágrafo Terceiro – Em caso de dano ao uniforme, de forma dolosa e devidamente comprovada perante o Sindicato representante dos empregados, fica automaticamente autorizado o respectivo desconto do valor da peça danificada da remuneração do empregado.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenientes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

**Parágrafo Primeiro – Eleições** O processo das CIPAS seguirá as seguintes normas: a) Com antecedência de 60 (sessenta) dias o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições; b) Publicado o edital de convocação, a empresa comunicará ao sindicato, tanto patronal como profissional; c) Nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAS, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo – Cursos e Reuniões** Com vistas a prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes da CIPA participarão de cursos promovidos pelo sindicato profissional, após entendimentos com a empresa quanto a oportunidade e o local, em horário de expediente normal. Havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR. 07, da Portaria No. 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINTERPAR), no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL; Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

**Parágrafo primeiro:** Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, coparticipação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo segundo:** A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: sintecra@terra.com.br ; via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SINTERPAR.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria em local próximo a porta de acesso ao cartão ponto dos empregados.

## COMISSÃO DE FÁBRICA

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as empresas associadas ao Sindicato Patronal, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -. Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

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

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

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

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, mediante ofício, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, com anuência da Empresa: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados, 03(três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) empregados, 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador de até 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **1.5% (um e meio por cento)** na folha de pagamento dos empregados associados, a título de mensalidade associativa, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, por meio de BOLETO BANCÁRIO, enviado pelo SINTERPAR, ou mediante depósito ou transferência Bancaria na conta do SINTERPAR, **Caixa econômica federal, agência 0369, operação 003, conta corrente 5348 – 3, pela chave PIX: CNPJ: 77.167.252.0001/34** ou diretamente na sede do SINTERPAR. Em caso de depósito ou transferência a empresa deverá enviar mensalmente o comprovante bancário juntamente com a Lista descritiva dos Empregados Associados ao SINTERPAR, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos, para o e-mail: [sintecra@sinterpar.com.br](mailto:sintecra@sinterpar.com.br) Após comprovação identificadora do pagamento, o SINTERPAR deverá emitir o respectivo recibo.

**Parágrafo Primeiro-** Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SINTERPAR, acompanhado de Carteira de Trabalho; RG; CPF; Comprovante de endereço e os dois últimos comprovantes de pagamento (holerite), e preencher a ficha de intenção de Associação/filiação.

**Parágrafo Segundo-** A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento.

**Parágrafo Terceiro-** O cancelamento da mensalidade associativa dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função de rescisão do contrato de trabalho, neste caso fica as empresas obrigadas a informar o desligamento do empregado ao sindicato obreiro por meio do e-mail: [sintecra@sinterpar.com.br](mailto:sintecra@sinterpar.com.br)

**Parágrafo Quarto- O Empregado Associado não pode se opor as demais contribuições previstas na presente Convenção, sob pena de perder a qualidade de associado.** Eventual desfiliação deve ser comunicada ao empregador no prazo máximo de 48 horas. Ser associado ao SINTERPAR garante, além da participação nas principais lutas em defesa da categoria.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, mensalmente dos valores por eles fixados, respeitados os termos ajustados com o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, através dos Termos de Ajuste de Conduta – TAC, firmados nos dias 21/11/2003 e 07/04/2008, bem como a Ordem de Serviço n. 1, de 24 de março de 2009.

**Parágrafo primeiro** – Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINTERPAR, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% (um por cento) sobre o salário-base do empregado, de todos os empregados.

**Parágrafo segundo** – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINTERPAR, o pagamento dar-se-á até o 5º (quinto) dia de cada mês, mediante depósito na conta do SINTERPAR - **Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0369, Conta-Corrente 5348 - 3**, CNPJ SINTERPAR 77.167.252.0001/34, pela chave **PIX: CNPJ: 77.167.252.0001/34**, ainda diretamente na sede do SINTERPAR com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo.

**Parágrafo terceiro-** A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais realizadas nos dias 05,06 de março e dia 07 na sede do sindicato de 2024 e bem como nos dias 15 e 16 de julho de 2024.

**Parágrafo quarto** – É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível, manuscrita, em local a ser definido pela direção do sindicato obreiro. Deverá a carta conter: nome completo, CPF, função, estabelecimento de trabalho e assinatura, o prazo para apresentação das oposições a esta Contribuição, ***improrrogavelmente, inicia no dia da homologação desta CCT – Convenção coletiva de Trabalho, com prazo de 10 (dez) dias uteis, no horário compreendido entre 10h00min e 15h00min, com intervalo das 12h00min até 13h00min para refeição. Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.***

**Parágrafo quinto** – Excepcionalmente com prazo de 10 (dez) dias corridos, serão consideradas válidas as cartas de oposição encaminhadas individualmente via correspondência com A.R. para Trav. Itararé nº43,2 andar sala 25, Centro/Curitiba-PR, CEP: 80.060.040, desde que cumpridos os requisitos do "Parágrafo quarto" e que a assinatura do empregado na carta seja reconhecida firma em cartório.

**Parágrafo sexto** – Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINTERPAR, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha, no caso das cartas enviadas nos termos do "Parágrafo quinto" o empregado deverá além de apresentar uma cópia da carta enviada, cópia do A.R que comprove o envio no prazo. Quando solicitado, o SINTERPAR comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da MTE, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL**

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIPAR e dois representantes indicados pelo SINTERPAR, para resolver problemas de natureza coletiva. Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comitê Intersindical de Conciliação Prévia - CICOP, que atua nos termos de seu Regimento Interno e/ou Termo Aditivo.

#### **A) DO PROCEDIMENTO DO CICOP**

I – Os hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde integrantes da base objeto da presente convenção deverão manter atualizada a sua situação cadastral perante o Sindicato Patronal, incluindo Nome Fantasia, Razão Social, CNPJ, endereço físico e endereço de e-mail para notificação eletrônica.

II - Os pedidos de tentativa de conciliação serão protocolados exclusivamente pelo endereço eletrônico [cicop@sindipar.com.br](mailto:cicop@sindipar.com.br), mantidos os prazos legais para solução do litígio.

III – A Secretaria do CICOP deverá informar, pelos e-mails cadastrados, a data, hora e local da Audiência, servindo a confirmação de leitura como comprovante da notificação.

IV – A submissão da Reclamação Trabalhista à Câmara de Conciliação Prévia é facultativa ao trabalhador.

V – As audiências de conciliação só serão instauradas mediante comum acordo entre Demandante e Demandado.

VI - Em caso de não concordância da Reclamada acerca da conciliação do litígio, será fornecida declaração ao trabalhador acerca da tentativa frustrada de composição.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O SINDIPAR reconhece no Sindicato Obreira competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a (um) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de cada cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ULTRATIVIDADE**

A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de maio de 2024. Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Sempre que necessário, às partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As entidades convenentes acordam que restam totalmente quitadas quaisquer correções salariais devidas até a presente data, nada mais havendo a postular a este título.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RATIFICAÇÃO DE ACT - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Fica ratificado o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado dia 30 de agosto de 2021, com vigência de 1º de maio de 2021 á 30 de abril de 2022, sendo incluído como anexo desta CCT.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do sindicato obreiro respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CUSTAS E DESPESAS**

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

Parágrafo único: Os associados do SINDIPAR e em dia com suas obrigações junto ao SINTERPAR-compreendidas como a quitação do auxílio funeral, contribuição assistencial - , observadas as formalidades previstas na cláusula própria -estarão isentos de custas, à exceção da quitação anual.

}

**VAGNER CANDIDO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TECNICOS EM RADIOLOGIA DO PARANA.**

**CHARLES LONDON**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE SINTRACARP 2024**

[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>.

