

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000161/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066660/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.250109/2024-91  
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2024

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

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 Diretor, Sr(a), MARCIO PEREIRA MACHADO;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2026 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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



## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As partes estabelecem que, para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a partir de 1º de novembro de 2024, a AEBEL não poderá praticar Pisos Salariais efetivos em valores inferiores aos abaixo estabelecidos:

NÍVEL	CARGOS	PISO EM 11/2024
A	Ajudante Geral, Maqueiro, Operador de materiais e máquinas, Serviços Gerais, Armazenista, Auxiliar de Cozinha, Camareira, Copeira, Coletor de Resíduos e Rouparia, Oficial de Manutenção, Auxiliar de Laboratório, Maqueiro, Auxiliar Administrativo, Aux. de Atendimento; Auxiliar Administrativo De Faturamento.	R\$1.597,24
B	Aux. de Atendimento, Aux. Adm. de auditoria Auxiliar Administrativo, Almoxarife, Auxiliar de Farmácia, Costureira Piloto, Cozinheira, Jardineiro, Telefonista; Auxiliar De Farmácia Farmacotécnica; Operador De Call Center; Auxiliar Administrativo De Enfermagem; Caseiro; Auxiliar Da CAF; Auxiliar De Cadastro.	R\$1.598,13
C	Auxiliar Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem de Transporte; Auxiliar De Manutenção; Assistente Administrativo; Técnico De Informática Júnior; Manobrista; Cozinheira; Assistente Contábil Trainee.	R\$1.757,95
D	Oficial de Manutenção I, Oficial de Manutenção II, Oficial de Manutenção III, Operador de Caldeira, Eletricista, Encanador, Marceneiro, Pintor.	R\$1.867,12
E	Agente de Portaria, Agente de Hospitalidade, Manobrista, Motorista, Motorista de Ambulância, Motociclista, Oficial de coleta, Sepultador, Assistente Administrativo, Assistente Adm. Admissão de Paciente, Assistente Administrativo de CPO, Assistente Comercial, Assistente de faturamento, Assistente Financeiro; Assistente Adm. De Farmácia; Assistente Adm. Ger. De Leitos; Assistente Adm. Central De Convênios; Assistente Administrativo De Hotelaria; Assistente De Atendimento; Assistente Adm. Engenharia Clinica; Assistente Administrativo De Suprimentos; Assistente Adm. De Auditoria; Assistente De Credenciamento; Assistente De Cadastro; Assistente De Ouvidoria; Assistente De Retenção; Assistente Administrativo De Recursos Humanos; Assistente Adm. SCIH, Assistente Departamento Pessoal.	R\$1.903,61
F	Técnico De Enfermagem, Técnico De Enfermagem Do Trabalho, Técnico De Imobilização; Tec. De Enfermagem Gerenciamento De Leitos; Técnico De Enfermagem Educação Continuada; Técnico De Imobilização; Técnico De Manipulação De Fármacos; Aux. Dep. Pessoal I; Técnico Em Informática II; Assistente De Faturamento; Assistente Adm. Agendamento Cirúrgico; Assistente Financeiro; Assistente De Suprimentos; Assistente Adm. C.P.O.; Assistente De Negócios E Sistemas; Consultor De Vendas; Assistente De Comunicação E Marketing; Analista Administrativo; Analista De Atendimento; Assistente de Recursos Humanos.	R\$2.036,46
G	Enfermeiro Júnior, Gerenciamento De Leitos; Assistente De Controladoria.	R\$2.559,92
H	Analista De Farmácia, Analista De Rh, Analista De Comunicação, Analista De Compras, Analista De Suporte Pleno, Analista De Departamento Pessoal, Analista Financeiro, Capelão, Eletricista Industrial, Eletricista Industrial II, Secretária, Técnico De Segurança Trabalho, Técnico Em Eletrônica, Técnico Em Eletrônica III.; Analista De Opme Junior; Analista De Farmácia; Analista De Compras Junior; Analista De Cadastro; Analista De Relações Institucionais; Analista De Hotelaria; Analista De Retenção; Analista De PCP; Analista Central De Convênios; Analista De Contas Medicas; Analista De Faturamento; Lider De Almoxarifado; Analista Contábil; Capelão; Analista De Qualidade; Analista De Projetos Institucionais; Analista De Cadastro II; Analista De Compras II; Técnico Em Eletrônica; Assistente De Departamento	R\$2.464,96

	Pessoal II; Analista De Desenvolvimento Trainee; Analista Admissão De Paciente I; Analista De Comunicação E Marketing II; Encarregado De Obras III; Analista De Relacionamento E Rede Prestadora; Analista De Infraestrutura; Analista De Atendimento III; Técnico Em Eletrônica III; Analista De Educação Corporativa; Analista De Recursos Humanos II; Analista De Controladoria; Analista De Comunicação E Marketing III; Secretaria III; Analista De Negócios; Analista De Suprimentos; Analista De Ouvidoria.	
I	Assessor Jurídico, Assistente Social, Engenheiro de Segurança do trabalho, Farmacêutico/Bioquímico, Nutricionista, Fonoaudiólogo, Psicólogo Hospitalar, Enfermeiro Sênior e demais profissionais com curso superior e atuem em suas respectivas funções.	R\$4.525,44

**Parágrafo primeiro:** Considerando-se que a AEBEL é estabelecimento de saúde filantrópica que atende mais que 60% SUS, as partes convenientes reconhecem, em relação aos enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem que:

(I) Serão observados os estritos termos da decisão liminar vigente proferida na ADI 7222, em trâmite no Supremo Tribunal Federal não sendo a AEBEL obrigada ao pagamento dos pisos estabelecidos na Lei 14.434/2022;

(II) Como instituição filantrópica, a complementação dos valores relativos ao piso do enfermeiro, do técnico de enfermagem e do auxiliar de enfermagem, se dará através de importes financeiros recebidos pelo Ministério da Saúde;

(III) De acordo com o artigo 1.120-D da Portaria GM/MS N° 1.135, a Secretaria de Saúde Municipal efetua o pagamento na conta bancária da AEBEL, relativamente aos recursos transferidos pelo Fundo Nacional da Saúde, referentes à Assistência Financeira Complementar – AFC destinada ao cumprimento do Piso Salarial Nacional de enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e parteiras.

(IV) Após o depósito, a AEBEL terá o prazo de até 10 dias úteis para a conciliação dos valores, processamento, individualização e efetivação do repasse em folha salarial complementar de cada empregado abrangido pela decisão.

(V) O sindicato conveniente reconhece que, o repasse da AFC aos empregados elegíveis, após o prazo da competência salarial originária, não representa mora salarial ou qualquer descumprimento legal por parte da AEBEL inclusive com relação aos repasses já ocorridos, devendo ser observado o prazo convencional.

(VI) A AEBEL tem o dever de proceder ao repasse a cada trabalhador, dos estritos valores indicados pelo Ministério da Saúde, não sendo obrigada a realizar qualquer complementação a teor da decisão vigente;

(VII) A ausência de repasse pelo Ministério da Saúde, desobriga a AEBEL a repassar os valores de diferenças aos empregados abrangidos pela decisão.

(VIII) Em caso de rescisão contratual de empregado abrangido pela decisão, a AEBEL repassará o valor do saldo de salários relativamente aos dias trabalhados, procedendo à devolução ao Ministério da Saúde, de eventuais importes superiores aos devidos.

**Parágrafo segundo:** Ao menor/jovem aprendiz será assegurada a percepção do salário-mínimo nacional, proporcional à jornada contratada, em valor salarial/hora de R\$ 6,418.

**Parágrafo terceiro:** Para o período de 1º/04/2024 a 31/10/2024, serão validos os PISOS estabelecidos no Aditivo ao ACT 2022/24 celebrado a partir de setembro de 2023.

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

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

**Parágrafo sexto:** Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de abril de 2023 a março/2022, ficando garantida a aplicação proporcional do índice ora estabelecido aos admitidos após 1º de abril de 2021, conforme tabela do parágrafo primeiro da cláusula anterior.

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

**ENFERMEIRO SENIOR:** Atua no Gerenciamento da unidade, no seu turno, realizando, dentro de seu regime de trabalho pactuado (42 ou 36 horas), dentre outras atividades a: (I) Sistematização da assistência de enfermagem vinculado ao paciente da unidade respectiva de sua lotação, realizando diretamente anamnese, o exame físico, elaborando os diagnósticos de enfermagem e realizando a prescrição de enfermagem e respectiva evolução diária; (II) Atribuição e distribuição das tarefas ao ENFERMEIRO JÚNIOR; (III) Supervisão e fiscalização da execução das tarefas conferidas ao ENFERMEIRO JÚNIOR; (IV) Responsabilização pela execução da prescrição médica vinculada ao paciente.

**ENFERMEIRO JUNIOR:** Atua no seu turno, realizando, dentro de seu regime de trabalho pactuado (42 ou 36 horas) dentre outras atividades: (I) Assistência de enfermagem aos pacientes, vinculados à unidade respectiva de lotação, de acordo com os planos de enfermagem repassados e determinados pelo ENFERMEIRO SÊNIOR, com os cuidados de SNE; (II) Execução da prescrição médica repassada pelo ENFERMEIRO SÊNIOR; (III) Atendimento às ordens e serviços repassados diretamente pelo ENFERMEIRO SÊNIOR.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - NEGOCIAÇÃO SALARIAL ABRIL/2025

As partes ajustam que as cláusulas econômicas poderão ser objeto de negociação para o período de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2026, por meio de aditivo.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados abrangidos pelo ACT farão jus a reajuste salarial, a partir de 1º de novembro de 2024, pelo índice de 4,00% (quatro inteiros por cento), a incidir sobre a parte fixa dos salários vigentes em setembro de 2023, com compensação de todos os reajustes compulsórios e/ou espontâneos concedidos no período de 01/09/2023 a 31/10/2024.

**Parágrafo primeiro – DA ANTECIPAÇÃO:** A antecipação salarial compensável de 3,4% concedida pela AEBEL no mês de julho de 2024 e paga de forma retroativa a abril de 2024, também será objeto de compensação no reajuste ora pactuado.

**Parágrafo segundo – DA SUPRESSÃO DA ANTECIPAÇÃO:** A partir da folha de pagamento do mês de novembro de 2024, os valores pagos a título de ANTECIP. SAL. COMPENSÁVEL 3,4% e ANTEC. REAJUSTE DATA BASE, deixarão de ser pagos, por serem vinculados a antecipação salarial e por força da concessão do reajuste de 4% a incidir sobre o salário base de setembro de 2023, a ser pago a partir deste mês.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO CANCELAMENTO DESCONTO DAS ASSISTÊNCIAS GERAIS.

Para o período de 1º de abril de 2024 a 30 de junho de 2024 fica autorizado o desconto de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) em folha de pagamento de todos os empregados da AEBEL, ao título de **Sindicard/Alimentação**, valendo a presente cláusula como a autorização prévia e por empregado disposta no art. 462 da CLT e Enunciado 342/TST.

**Parágrafo primeiro:** Referido importe, foi devidamente repassado ao sindicato conveniente, com o objetivo custear a concessão dos benefícios de seguro de vida em grupo, cesta básica social, auxílio funeral, AUXÍLIO JAZIGO, auxílio cremação, plano odontológico e rede de descontos, conforme pactuado no ACT 22/24 e existentes até o mês de junho de 2024.

**Parágrafo segundo:** As partes convenientes estabelecem que, a partir do mês de julho de 2024, serão extintas as "Assistências Gerais" estabelecidas pela cláusula 17ª do ACT 2022/24, representadas por seguro de vida em grupo, cesta básica social, auxílio funeral, auxílio jazigo, auxílio cremação, plano odontológico, rede de descontos, dentre outras previstas neste instrumento.

**Parágrafo terceiro:** Por consequência, a partir de julho de 2024 não será mais devida a contribuição de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por empregado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - INDENIZAÇÃO QUEBRA DE CAIXA

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

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

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

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

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

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OUTROS ADICIONAIS

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

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

**Parágrafo segundo:** As partes reconhecem a plena validade dos relatórios emitidos pelo SCIH como representativos da exposição do trabalhador a qualquer agente insalubridade, inclusive as eventualidades de exposição a doenças infecto contagiosas que gerem direito ao adicional de 40%.

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A partir do mês de julho de 2024, será devido a todos os empregados, à exceção do aprendiz, a verba de AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO no valor mensal de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), de acordo com os seguintes parâmetros:

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

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

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

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

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

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

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

VIII - Para o período de abril a junho de 2024, o AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO devido será da ordem de R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais).

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO ASSISTENCIAL PARTICIPATIVO

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

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

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA CRECHE

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

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

O pagamento das verbas rescisórias, relativo a todos os contratos de trabalho, independentemente do seu tempo de vigência e da causa da rescisão, poderá ser realizado na sede da AEBEL, sem necessidade de homologação pelo sindicato de classe, nos estritos termos do disposto no art. 477 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Caso o empregado deseje que haja a homologação de suas verbas rescisórias no sindicato de classe, deverá fazer pedido por escrito no ato da concessão do aviso prévio, pedido de demissão ou aviso de desligamento com ou sem justa causa, quando haverá o agendamento prévio pelo meio eletrônico disposto pelo sindicato laboral no endereço eletrônico “www.sinsaude.net.br”.

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

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

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

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

Tempo de serviço	Aviso prévio
Até 1 ano completo	30 dias
Mais 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO ACT

O presente Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado aos empregados da AEBEL, que cumprirem todas as cláusulas previstas nesta norma.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOME CARE

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS DE COMPENSAÇÃO - JORNADA DE TRABALHO**

**AUTORIZAÇÃO COMPENSAÇÃO.** Nos termos do artigo 611-A, inciso "XIII" da CLT, as partes convenientes acordam a possibilidade de realização de prorrogação e compensação de horários em ambientes insalubres, independentemente de licença prévia ou autorização de autoridades sanitárias ou da Secretaria de Relações do Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

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

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

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

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

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

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

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

VII - O zeramento do banco de horas deverá ser semestral (180 dias), a partir do período iniciado em 21/03/2024 conforme Aditivo ao ACT 22/24;

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

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

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

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

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

Fica permitida a adoção do regime de Banco de Horas em conjunto e simultaneamente com os demais regimes de compensação de jornada, tais como o regime de 12x36, de 6x12 ou qualquer outro em que haja a compensação da jornada semanal, sendo considerada validada a compensação pelo regime de Banco de Horas, para todas as jornadas pactuadas em regime de compensação, seja semanal, seja especial em regime de 12x36 ou 6x12, seja em qualquer outro regime de compensação pactuado bilateralmente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS REGIMES ESPECIAIS DE COMPENSAÇÃO**

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

- 1) 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;
- 2) Jornada de trabalho de 6x12 horas, com cumprimento de 6 (seis) horas diárias por 5 (cinco) dias na semana com um plantão de doze (12) horas a ser usufruído por escala em qualquer dia da semana;
- 3) Regime de teletrabalho total ou parcial;
- 4) FISIOTERAPEUTA/TERAPEUTA OCUPACIONAL: A jornada do fisioterapeuta e terapeuta ocupacional é de, no máximo, 30 horas semanais (Lei 8.856/94), podendo ser cumprido de forma compensada, por qualquer espécie de forma, desde que observado o limite semanal.
- 5) ASSISTENTE SOCIAL: A jornada do assistente social é de, no máximo, 30 horas semanais (Lei 8.662/93, com as alterações da Lei 12.317/2010) podendo ser cumprido de forma compensada, por qualquer espécie de forma, desde que observado o limite semanal.

**6) TÉCNICO EM RADIOLOGIA:** Fica estabelecido que o técnico em radiologia deverá permanecer, durante toda a jornada, com um dosímetro de uso individual e a todos aqueles enquadrados na função de técnico em radiologia terão jornada semanal máxima de 24 (vinte e quatro) horas, nos termos da Lei 7.394/85, podendo ser adotado o seguinte:

- Jornada de até 08 (oito) horas semanais;
- Jornada de 12x72 horas, com o cumprimento de um plantão de doze horas a cada setenta e duas horas de descanso, com um intervalo mínimo de 01 hora para descanso e refeição;
- Dois plantões semanais de 12 (doze) horas cada um, com um intervalo mínimo de 01 hora para descanso e refeição;
- Outras formas de compensação semanal, desde que observado o limite semanal.

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

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

**Parágrafo terceiro:** As alterações do contrato de trabalho que impliquem em aumento ou redução da jornada de trabalho serão plenamente válidas, desde que validadas em acordo individual escrito, assinado pelas partes (AEBEL e empregado), sem que isto implique em nulidade ou concessão de estabilidade no emprego.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

## SOBREAVISO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANTÃO DE SOBREAVISO

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COLAÇÃO

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LUTO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MATRIMÔNIO**

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

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS E ABONO 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, salvo em caso de fracionamento das férias, quando serão pagas até dois dias antes do início de cada período de gozo de férias.

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

**Parágrafo segundo:** Em razão da especificidade das atividades exercidas pela EMPREGADORA, esta poderá:

I - Conceder férias com notificação de 48 horas, efetuando-se o pagamento das férias no quinto dia útil do mês subsequente e do 1/3 de férias na mesma data do vencimento do 13º salário;

II - Será permitida, a antecipação de férias, ainda que o respectivo período não tenha sido integralmente transcorrido, sendo que nesse caso, havendo rescisão do contrato de trabalho, o valor correspondente pago a maior, poderá ser descontado por ocasião da rescisão;

III - Negociar com os empregados, a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;

IV - Suspender as férias ou licenças não remuneradas de seus empregados, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;

V - Concordar ou não com eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário realizado dentro do prazo;

VI - Proceder ao pagamento da remuneração das férias concedidas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº.5.452 de 1.943.

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

I - O empregado fará por escrito a solicitação de prorrogação do gozo das férias respectivas;

II - A empresa, se aprovar o pedido, providenciará o crédito de referidas férias, com adicional de 1/3 até a data do vencimento do período concessivo;

III - Após o término do período de pandemia e calamidade, no prazo de 90 dias a empresa estabelecerá o novo período de concessão das férias respectivas;

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA AMAMENTAÇÃO**

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

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

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

a) Jornada de 04 horas – 30 minutos;

b) Jornada de 06 horas – 45 minutos;

c) Jornada de 08 horas – 60 minutos (01 hora);

d) Jornada de 12 horas – 90 minutos (01h30min);

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

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

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

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES E TAXA ASSISTENCIAL

O empregador efetuará nos meses de abril, maio e junho/2024 e posteriormente, mensalmente, a partir do mês de novembro de 2024, 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 a partir da folha de pagamento de NOVEMBRO DE 2024 que será quitada até o 5º dia útil de dezembro de 2024. O valor está aprovado e limitado a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado beneficiado por este ACT. O pagamento efetuado após o vencimento ficará sujeito à multa de 10% (dez por cento), mais juros legais de 1% (um por cento) e correção monetária a ser apurada pelo IGPM-FGV. As guias bancárias estarão disponíveis no endereço eletrônico "www.sinsaude.net.br".

**Parágrafo primeiro:** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição pelo empregado, sendo que sua eventual oposição deve ser manifestada perante o Sindicato Profissional convenente – SINSAÚDE, até 10 (dez) dias contados da publicização deste ACT no site do SINSAÚDE.

**Parágrafo segundo:** O "direito de oposição" é personalíssimo e só pode ser exercido diretamente e individualmente pelo empregado.

"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".

§ 1º. Os trabalhadores, durante a vigência do acordo coletivo de trabalho, poderão se opor ao desconto da taxa assistencial.

§ 2º. O "direito de oposição" é personalíssimo e só pode ser exercido diretamente e individualmente pelo empregado perante o Sindicato Profissional convenente – SINSAÚDE.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVISÃO E FORO

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL GERAL

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

}

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

EDUARDO BISTRATINI OTONI  
OUTRO  
ASSOCIACAO EVANGELICA BENEFICENTE DE LONDRINA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[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>.