

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SINDESC - SINDYPSIPR - SINLAB - 2007/2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SINDESC/ SINDYPSIPR/ SINLAB - 2007/2008 Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CURITIBA E REGIÃO, com endereço na Rua Cândido Lopes, 289, cj. 1521, 15º andar, Curitiba/PR, CEP 80.020-030, com SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DO PARANÁ, com endereço na Rua Dr. Muricy, 390, cj. 201, 2º andar, Curitiba/PR, CEP 80010-120 e com SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES e PATOLOGIA CLÍNICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO PARANÁ DO PARANÁ, situado na Avenida Bandeirantes, 657 &ndash; 2º andar &ndash; Sala 09, Londrina/PR, CEP 86010-020, infra-assinados, por seus presidentes, estabelecem as condições da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estabelecidas as seguintes cláusulas: ABRANGÊNCIA: O presente Instrumento Normativo estabelece as normas e as condições de trabalho que se aplicam aos trabalhadores nos estabelecimentos de serviços de saúde localizados na Base Territorial do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Paraná e do Sindicato Obreiro signatário que abrangem as seguintes cidades: Curitiba, Cerro Azul, Pontal do Sul, Caiobá, Almirante Tamandaré, Pinhais, Quatro Barras, Campina Grande do Sul, Colombo, Rio Branco do Sul, Bocaiúva do Sul, São José dos Pinhais, Campo Largo, Araucária, Mandirituba, Tijucas do Sul, Agudos do Sul, Piên, Guaratuba, Matinhos, Campo do Tenente, Lapa, Balsa Nova, Quitandinha, Adrianópolis, Piraquara, Contenda, Rio Negro, Morretes, Antonina, Guaraqueçaba, Alexandra, Pontal do Paraná, Fazenda Rio Grande, Ilha do Mel e Tunas do Paraná. E para os psicólogos em todo território do Estado do Paraná 01) RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVO SINDLAB reconhecem os Sindicatos Obreiros 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. 02) VIGÊNCIA Este instrumento terá vigência por um ano, contados a partir de primeiro de maio de 2007 e com término previsto para 30 de Abril de 2008. 3) CORREÇÃO SALARIAL A partir de primeiro de maio de 2007 os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 5,00% (cinco por cento) sobre os salários praticados em primeiro de maio de 2006. Parágrafo Único &ndash; As diferenças retroativas a 1º (primeiro) de maio, referente ao reajuste salarial, pisos salariais, vale alimentação e adicional de insalubridade, deverão ser pagas até no máximo na folha de pagamento do mês de julho 2007. 04) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 80,00 (Oitenta reais). Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets. Parágrafo Primeiro &ndash; 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 &ndash; 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 &ndash; 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, inclusive quando em licença previdenciária, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador. 05) PISOS INICIAIS Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro de maio de 2006, ficam assim fixados: A) Contínuo, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura.....R\$ 388,00 B) Copeira, cozinheira, zeladora, servente, costureira, lactarista..... R\$ 397,00 C) Auxiliar Administrativo de consultório, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, auxiliar administrativo de enfermagem.....R\$ 400,00 D) Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, auxiliar odontológico, telefonista, socorrista, atendente de laboratório e de fisioterapia e atendente de enfermagem..R\$ 460,00 E) Auxiliar de cobalto terapia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de hemoterapia, escriturário, auxiliar de laboratório.....R\$ 550,00 F) Técnico de enfermagem e técnico de laboratório.....R\$ 600,00 G) Enfermeiro, Biólogos, Assistente Social e Psicólogos ..... R\$ 920,00 06) ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de 01.05.93, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido. 07) ADICIONAL DE HORAS EXTRASO adicional de horas extraordinárias prestadas além da 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44 horas semanais. Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª., inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta). 08) ADICIONAL NOTURNOAs 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 &ndash; 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. 09) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, sobre o valor base de R\$ 400,00 (Quatrocentos reais) para os exercentes das funções discriminadas: a) 20% (vinte por cento) para os trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes e empregados em laboratórios. b) 40% (quarenta por cento) para os

trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos. Parágrafo Primeiro - O disposto, nas letras "a" e "b", aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos. Parágrafo Segundo - As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos das letras "a" e "b" da cláusula 17a. - 12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não havendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT. 10) CONTRATAÇÃO PROPORCIONALAs empresas que tiverem até 05 (cinco) empregados poderão contratar trabalhadores com piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo vigente no País. Em empresas com seis a cinquenta empregados, o número de contratações proporcionais não poderá exceder ao percentual de 20% (vinte por cento) do quadro de pessoal da empresa. De cinquenta e um a quinhentos empregados, o percentual máximo é de 10% (dez por cento) e, empresas acima de quinhentos e um empregados, o percentual máximo é de 5% (cinco por cento). Parágrafo Único - Respeitadas as normas acima e a norma coletiva, as contratações serão homologadas pelo SINDESC. 11) FERIADOSTodas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória dentro do mesmo mês. Parágrafo Único - 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. 12) 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.

13) GARANTIA DE EMPREGO Fica a relação de emprego garantida contra a despedida sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias, a contar da presente data (29-05-2007), salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato. Parágrafo único - Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta a chancela sindical. 14) 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. 15) GARANTIA DE EMPREGO 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. 16) 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 1o. grau. 17) 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. 18) 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. 19) 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 que, em 01.05.97, encontravam-se estáveis em conformidade com a antiga redação da cláusula, fica garantido o direito anteriormente assegurado. Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial fornecido pelo SINDESC. 20) FÉRIAS PROPORCIONAIS Na cessação do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais. 21) 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. Parágrafo Único - O empregado que retornar do período de férias gozadas, seja ela de 30 ou 45 dias, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias. 22) PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início das mesmas. 23) 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. 24) 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. 25) RESCISÃO DE CONTRATO Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa No. 03 de 21.06.02, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Parágrafo Primeiro - Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 1/30 avos 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 10 (dez) 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 &ndash; 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. 26) **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 uma via para o sindicato obreiro. 27) **AVISO PRÉVIO** O aviso prévio será sempre de 30 (trinta) dias 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\$ 80,00 (Oitenta reais), poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado. 28) **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. 29) **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 &ndash; 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. 30) **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, inclusive aos detentores da denominação legal de atendente de enfermagem, auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem, no emprego atual ou emprego anterior, desde que seja aprovado em processo de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa. 31) **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. 32) **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. 33) **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. 34) **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. 35) **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. 36) **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. 37) **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. 38) **JORNADA DE TRABALHO A &ndash; JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS:** Os serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço. Parágrafo Primeiro &ndash; Aos demais empregados cujos serviços estão sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento fica garantida a jornada de 36 horas semanais. Parágrafo Segundo &ndash; Na carga horária de 36 horas semanais de trabalho poderá ser observado um dos seguintes regimes de trabalho: 1) Jornada de trabalho de 12X36, concedendo folga compensatória atinente à semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte; 2) Jornada de trabalho de 12X36 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte; 3) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem a 36 horas semanais. O excesso de 06 horas no plantão semanal, não será considerado hora extra em face da supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação; 4) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em 06 dias da semana, totalizando 36 horas semanais, podendo ser concedido folga alternada no sábado ou no domingo. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da

CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana. 5) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, perfazendo uma jornada de 30 horas em uma semana e 42 horas na semana seguinte, estando automaticamente compensado o excesso de horas de uma semana pela diminuição de horas da outra. Parágrafo Primeiro - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas. Parágrafo Segundo - Na jornada de 12X36 será obrigatória a concessão de um intervalo para descanso e/ou alimentação de uma hora que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada. Bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei. Parágrafo Terceiro &ndash; Os empregados que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização da jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base. Parágrafo Quarto &ndash; Os empregados que forem investidos nos cargos de Enfermeiros Auditores, cujo labor seja exercido na área administrativa de faturamento serão enquadrados na jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal. Parágrafo Quinto &ndash; Na hipótese de perda do cargo de chefia ou auditoria, o empregado voltará a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo-se as gratificações de jornada e de função, se for o caso. B) JORNADA NORMAL DE 44 HORAS SEMANAIS 1) Compensação 12X36 Os empregadores, mediante acordo individual de trabalho, poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, totalizando 44 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 44 horas semanal, não compensadas, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso. 2) Compensação do Sábado O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado horas extras, desde que limitada carga horária semanal em 44 horas e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho. 3) Folgas alternadas Jornada de trabalho de 07h20min diárias, com folgas alternadas em sábados e domingos. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana. C) VALIDADE DA COMPENSAÇÃO Fica ajustado entre as partes convenientes que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos de compensação de horas adotados pelas empresas. Parágrafo único: A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado. 39) ESCALA DE 5 X 1 Fica instituído o sistema de escala 5 X 1, que consiste na concessão de uma folga a cada cinco dias trabalhados, para compensação dos domingos e feriados. Parágrafo primeiro: Os feriados excluídos pelo sistema de escala, no período de um ano, serão compensados pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias. Parágrafo segundo: Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5X1, no período aquisitivo das referidas férias. 40) 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. 41) 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. 42) 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 SINDESC, desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro. 43) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA O contrato de experiência será de 60 (sessenta) dias, podendo ser firmado por período inferior, admitindo-se uma única prorrogação, desde que observado o limite máximo ora ajustado. 44) 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. 45) 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. 46) FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da DRT, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários. 47) 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 &ndash; Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitado critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa. 48) 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. 49) 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 graciosamente. 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. 50) VESTIÁRIOS As empresas concederão vestiários completos (armários e banheiros com chuveiro) femininos e masculinos para utilização dos empregados. 51) 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. 52) ANOTAÇÕES NA CTPS É obrigatória a anotação na carteira de trabalho e previdência social da efetiva função exercida pelo trabalhador. 53) 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 &ndash; 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 &ndash; 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. 54) 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. 55) 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. 56) VALE TRANSPORTE As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor. 57) AUXÍLIO 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. 58) 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. 59) 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. 60) LISTAGEM DE EMPREGADOS A empresa fornecerá ao Sindicato listagem dos empregados, no início de cada semestre, onde conste o nome, o cargo ou função, formação profissional e endereço residencial. 61) MENSALIDADES SINDICAIS As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 dia após o pagamento dos empregados, mediante depósito bancário nas contas do sindicato obreiro, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do comprovante de depósito bancário. Parágrafo Único - A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% ao dia até o décimo dia e a partir daí multa de 10% ao dia, ressalvada a ocorrência de força maior. 62) 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. 63) COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL. Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINLAB e dois representantes indicados pelo SINDESC, 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. 64) 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. 65) DO BANCO DE HORAS As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro. A apuração deverá ser feita ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto. Parágrafo Primeiro - O acordo será homologado pelo SINDESC desde que observadas as normas convencionais. Parágrafo Segundo - Decorridos os cento e vinte dias 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 Terceiro - 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, acrescido dos adicionais previsto na CCT. Parágrafo Quarto &ndash; A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado. Parágrafo Quinto - Somente podem utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia e também em dia com suas obrigações junto ao SINDESC. Parágrafo Sexto &ndash; Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro. 66) CONTRIBUIÇÃO SOCIAL SINDICAL Fica instituída, somente durante a vigência do presente instrumento, a contribuição social sindical que será paga pelas empresas ao sindicato-obreiro com a finalidade de auxiliá-lo nos projetos sociais em benefício da categoria profissional. Esta contribuição será paga contra-recibo, mensalmente, no valor de R\$ 3,00 (Três reais) por empregado. Tal pagamento deverá ser efetuado do dia 20 a 27 do mês subsequente, mediante apresentação de listagem dos empregados, diretamente na sede do sindicato. No caso dos valores retroativos a primeiro de maio, serão pagos nos prazos do parágrafo primeiro da cláusula 3ª (até o 5º dia útil de setembro e até o 5º dia útil de outubro). Parágrafo Único &ndash; O estabelecimento pode optar por depósito em conta corrente e, após comprovação do depósito, O SINDESC tem dez dias para envio do respectivo recibo. 67) MULTA CONVENCIONAL Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a (um) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria. 68) NEGOCIAÇÃO PERMANENTE Sempre que necessário, às partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho. 69) CONTRIBUIÇÃO CELETÁRIA Nos termos do artigo 513, alínea &ldquo;e&rdquo;, da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, sempre que forem notificados pelos sindicatos convenentes, as empresas procederão aos descontos nos salários de seus empregados, (contribuição celetária obreira), dos valores por eles fixados, respeitados os termos ajustados com o Ministério Público através do TAC firmado no dia 21/11/2003. Da mesma forma, sempre que notificadas pelo sindicato patronal, deverão as empresas proceder ao pagamento das contribuições celetárias. 70) 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. 71) RELAÇÕES INTERPESSOAIS As partes efetuarão política de melhoria de relações interpessoais realizando conjuntamente cursos, palestras, informativos e outros meios atinentes à matéria. 72) COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO A partir de 01 de Julho de 2007 será constituída uma comissão paritária com vistas a negociar uma convenção coletiva única para o próximo ano. Tal CCT abrangerá as bases territoriais dos sindicatos representados pela FETRASAP. 73) 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. Curitiba, 22 de junho de 2007. SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA - SINDESC - CNPJ: 76.684.067/0001-54 - Registro Sindical: M.T.I.C. 224.148/1956 Presidente Isabel Cristina Gonçalves CPF 355.430.789-00 SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES E PATOLOGIA CLÍNICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO PARANÁ - SINLAB CNPJ: 80.297.732/0001-24 - SICAD: 024.392.89506-1 Presidente Dr. Carlos Roberto Audi Ayres CPF 175.232.149-91 SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DO PARANÁ - SINDYPSI CNPJ: 77.954.519/0001-99 &ndash; Código Entidade: 012.228.49514-1 Presidente Rubens Marcondes Weber CPF 318.212.789-68 Joelcio Flaviano Niels José Luiz Pascual Filho

OAB/PR 23.031

OAB/PR 18017

Solange Teixeira Carrilho Filon

OAB/PR 10790