



SINTESAÚDE/MS

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS
DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA COM OS TRABALHADORES QUE EXERCEM SUAS ATIVIDADES EM **INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS** REPRESENTANDOS PELO SINTESAÚDE/MS PARA APRESENTAÇÃO E DELIBERAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SALARIAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO DA CATEGORIA, REFERENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 E CONCESSÃO DE PODERES PARA A DIRETORIA DO SINTESAÚDE/MS NEGOCIAR A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO PERÍODO DE 01 DE JULHO DE 2024 A 30 DE JUNHO DE 2025 E SE NECESSÁRIO FOR, INSTAURAR O DISSÍDIO COLETIVO NO TRT/MS/24ª REGIÃO, CASO SEJAM FRUSTRADAS AS TENTATIVAS DE NEGOCIAÇÃO COM A CLASSE PATRONAL. **AGO REALIZADA POR MEIO DE VOTAÇÃO ONLINE NOS DIAS 25, 26 e 27 DE JUNHO DE 2024, DAS 08:00HS ÀS 24:00HS, NO SITE DO SINTESAÚDE, A SABER: www.sintesaudems.com.br**

Aos 28 (vinte e oito) dias do mês de junho de 2024 (dois mil e vinte e quatro), às 9h30min, reuniram-se os membros da Diretoria, infra-assinados, por convocação do presidente do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Mato Grosso do Sul - SINTESAÚDE, Sr. Osmar Gussi, no uso de suas atribuições legais e institucionais que lhe compete, que convidou a mim, Taislaine Miranda Padilha, para secretariar os trabalhos, na sede do sindicato, sito a Rua 13 de Maio nº. 4007 - Centro, CEP: 79.002-352, em Campo Grande/MS, a fim de lavrar a presente ata e realizar a contagem de votos, em atendimento ao edital publicado no dia 21 de junho de dois mil e vinte e quatro, classificados pag. 01, no jornal Correio do Estado, que convocou todos os trabalhadores que integram a categoria profissional dos trabalhadores representados por este sindicato para participarem da votação *on-line* a fim de deliberarem sobre a seguinte matéria, qual seja, 1 - Apresentação e deliberação da Pauta de Reivindicação salarial e condições de trabalho da categoria, para fins de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025; 2 - Concessão de poderes para a diretoria do SINTESAÚDE/MS negociar a CCT do período de 01 de julho de 2024 a 30 de junho de 2025, e se necessário for, instaurar o dissídio coletivo no TRT/MS/24ª Região, caso sejam frustradas as tentativas de negociação com a classe patronal, a ser realizada nos dias **25, 26 e 27 de junho de 2024, das 08:00hs às 24:00hs, no site do SINTESAÚDE/MS, a saber: www.sintesaudems.com.br**. O Presidente do SINTESAÚDE, Sr. Osmar Gussi, de posse da palavra fez a abertura dos trabalhos cumprimentando os presentes e dando as boas vindas, em seguida apresentou a Pauta de Reivindicações salarial e condições de trabalho da categoria, referente ao biênio 2024/2025, objeto da votação *on-line*, lida nos seguintes termos: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2024 a 30 de junho de 2025 e a data-base da categoria em 1º de julho. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos trabalhadores empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, conforme relação em (anexo) dos Municípios de Água Clara / MS, Alcinoópolis / MS, Amambai / MS, Anastácio / MS, Anaurilândia / MS, Aquidauana / MS, Bandeirantes / MS, Bataguassu / MS, Batayporã / MS, Bela Vista / MS, Bonito / MS, Camapuã / MS, Campo Grande / MS, Coronel Sapucaia / MS, Costa Rica / MS, Coxim / MS, Dois Irmãos do Buriti / MS, Eldorado / MS, Guia Lopes da Laguna / MS, Iguatemi / MS, Itaquiraí / MS, Ivinhema / MS, Jardim / MS, Miranda / MS, Mundo Novo / MS, Naviraí / MS, Nioaque / MS, Nova Alvorada do Sul / MS, Nova Andradina / MS, Novo Horizonte do Sul / MS, Paranhos / MS, Pedro Gomes / MS, do Porto Murtinho / MS, Ribas do Rio Pardo / MS, Rio Negro / MS, Rio Verde de Mato Grosso / MS, São Gabriel do Oeste / MS, Sete Quedas / MS, Sidrolândia / MS, Sonora / MS e Tacuru / MS. **Reajustes/Correções Salariais - CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL** - As instituições abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, situadas dentro da base territorial da entidade proponente, concederão aos seus empregados, a título de reajuste salarial do período de 1º de julho de dois mil e vinte e três (1º/07/2023) a 30 de junho de dois mil e vinte e quatro (30/06/2024), o equivalente a **9% (nove por cento)**, a ser pago a partir da competência de julho/2024, valor este correspondente ao índice acordado a título de reposição salarial de todo o período acima descrito, cujos cálculos incidirão sobre o salário atualizados de junho de 2024. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Serão compensados todos os reajustes concedidos automaticamente, além dos demais aumentos espontâneos, inclusive os concedidos a título de antecipação de reajuste a partir de julho de 2024 até a data da nova celebração da CCT. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem não serão compensados pelo reajuste

luy

1



estipulado no caput. **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA** - O salário normativo da categoria, a partir da competência de julho/2024 não será inferior a **RS 1.744,00 (um mil e setecentos e quarenta e quatro reais)**. **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO** - O empregado que substituir outro por período igual ou superior a 30 (trinta) dias receberá, de forma não cumulativa, o salário do substituído enquanto perdurar a substituição. **Pagamento de Salário - Formas e Prazos - CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO E OUTROS ACRÉSCIMOS** - O salário mensal será creditado em conta corrente ou conta salário do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido (art. 459, § 1º, da CLT). **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO** - Fornecimento mensal de comprovante individual, escrito e discriminado (contra cheques) das importâncias recebidas e descontadas do respectivo trabalhador no mês até à data de pagamento do salário mensal, contendo a identificação da empregadora, o nome do empregado, o cargo/função que exerce, o valor do FGTS pago, do INSS recolhido e de eventuais tributos incidentes; salvo se o empregador disponibilizar aos seus empregados, na mesma data acima apontada, a consulta e emissão de tal comprovante em site próprio e específico na rede mundial de computadores (internet). **CLÁUSULA OITAVA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO** - Estabelece multa de 2% (dois por cento) sobre o salário contratual, na hipótese de atraso no pagamento de salário, acrescido de mais 1% (um por cento) de juros ao mês no período subsequente, em favor do empregado. **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros - 13º Salário - CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO** - As instituições abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagará a 1ª parcela referente ao 13º (décimo terceiro salário) até 30/11/2024, e a 2ª parcela até o dia 20/12/2024. **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO** - As instituições abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho pagarão aos seus empregados, adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, àqueles que houverem requerido tal benefício nos termos da Lei n. 4.749 de 12/08/1965. Sendo que os empregadores concederão antecipação da primeira parcela do décimo terceiro salário, no mês de julho de cada ano, àqueles funcionários que solicitarem e a segunda até o dia vinte de dezembro. **OUTRAS GRATIFICAÇÕES - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL** - As instituições concederão aos associados da entidade sindical laboral uma gratificação de **5% (cinco por cento)** sobre o salário base dos colaboradores que comprovarem através de certificado ou diploma em cursos de aperfeiçoamento profissional tais como: Pós-graduação, Mestrado, Doutorado, mediante comprovação junto ao departamento de Recursos Humanos, de acordo com os critérios a ser adotado pela instituição e desde que o aperfeiçoamento seja exercido na função do empregado e em benefício da entidade. **Adicional de Hora-Extra - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA-EXTRA E FERIADOS** - As instituições pagarão com acréscimo de **75% (setenta e cinco por cento)** sobre hora normal, todas as horas extras trabalhadas. Para o trabalho realizado aos domingos ou feriados serão remunerados em dobro, exceto os da escala de revezamento (jornada de 12x36) que já estão contempladas no pagamento do salário mensal, bem como os DSR, respeitando-se ainda a nova legislação em vigor. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ressalvada a escala de revezamento 12x36, as horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, serão compensadas em até 12 meses da sua prestação, serão remuneradas com adicional de **75% (setenta e cinco por cento)**, sendo certo que os domingos e feriados já se encontram contemplados nas jornadas de 12 x36, tendo em vista a jornada de revezamento e turno ininterrupto. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nas jornadas de 6x18 e de 8:00 horas de trabalho que ultrapassarem o limite contratualmente estabelecido, serão compensadas em até 12 meses da sua prestação, e serão remuneradas com adicional de **75% (setenta e cinco por cento)**, sendo certo que serão considerados para pagamento apenas os feriados nacionais, municipais e estaduais, regidos por lei, podendo ser concedida folga compensatória, compensados no banco de horas e ainda pagos em dobro, se não for concedida folga compensatória, ou compensados no banco de horas, no período de 12 meses. **SÃO FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS NACIONAIS:** primeiro de janeiro, sexta-feira santa, vinte e um de abril, primeiro de maio, corpus christi, sete de setembro, doze de outubro, dois de novembro, quinze de novembro, vinte de novembro, vinte e cinco de dezembro. **ESTADUAIS:** onze de outubro. **MUNICIPAIS** - são aqueles expressamente previstos na lei municipal do local da prestação de serviço. **Adicional de Tempo de Serviço - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL ANUÊNIO** - As instituições concederão aos seus empregados a título de adicional por tempo de serviço (ATS) o equivalente a 1% (um por cento) por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, adicional esse que será calculado sobre o salário base do empregado e incidirá no cálculo das verbas a seguir: horas extras mensais, adicional noturno, férias e 13º salário. O referido valor deverá ser destacado no recibo de pagamento salarial. **Adicional Noturno - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO** - O adicional noturno será pago no percentual de 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna, de acordo com o preceituado no art. 73 da CLT, consoante entendimento da OJ 388 da SBDI DO TSE, considerado para tal as horas trabalhadas do período compreendido das 22 horas até o final da jornada de trabalho. **PARÁGRAFO ÚNICO** - As horas trabalhadas noturnas também refletirá no DSR. **Adicional de Insalubridade - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO** - O adicional de insalubridade devido aos integrantes da categoria profissional, será

Lucy

2



calculado e pago, tomando-se por base o salário mínimo nacional, ressalvadas as categorias que possuem condição de pagamento diferente prevista em lei. **OUTROS ADICIONAIS - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO ASSIDUIDADE** - Os empregados associados à entidade sindical laboral receberão a título de ABONO DE ASSIDUIDADE, o equivalente a **5,00% (cinco por cento) sobre o salário contratual**. Este benefício será concedido ao empregado que não houver obtido nenhuma falta durante o mês, inclusive, justificada, atrasos (sendo tolerado atraso de até 10 minutos na entrada, ou seja, no início da jornada), licenças médicas, atestados e que não tenha sofrido penalidade (advertências, suspensões) e não estejam afastados do trabalho por auxílio maternidade, doença, acidente de trabalho, serviço militar e outros afastamentos. **Parágrafo segundo:** Os gerentes e chefias dos setores, que exercem cargo de confiança, por estarem recebendo gratificação, não serão beneficiados com tal adicional, tendo em vista o percentual de gratificação de função. Somente farão jus ao recebimento de tal benefício, ao deixarem o cargo de confiança, ocasião em que a gratificação não será mais devida, passando o referido funcionário a perceber desta forma o adicional de assiduidade, consoante pactuado no caput da cláusula. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL** - As empresas alcançadas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho concederão a título de Auxílio Funeral e de uma só vez aos dependentes direto (cônjuge ou filho e na falta destes aos pais) do empregado falecido o equivalente a **02 (dois) salários mínimos** vigentes à época do óbito. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE** - É assegurada aos empregados que tenham filhos menores de 6 (seis) anos de idade, assistência em creche às expensas do empregador, de acordo com a legislação vigente. Os empregadores que não possuem creche pagaram a título de auxílio creche aos trabalhadores do período diurno e noturno, sem natureza salarial o valor de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** mensais; **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO GRATUITA** - Os empregadores fornecerão gratuitamente sem que configure salário "In natura" aos empregados: 1. Lanche no período vespertino e almoço para os empregados que dobrarem a jornada de 06 (seis) horas diárias. 2. Jantar e lanche aos empregados que laborarem no plantão noturno (12x36). 3. Almoço e lanche aos empregados que laborarem durante o dia na jornada de (12x36). **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE ALIMENTAÇÃO** - Fica facultado as instituições conceder o benefício do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador a todo o empregado abrangido pelo presente instrumento coletivo, considerando os dias efetivamente trabalhados; **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O vale alimentação deverá ser concedido no valor mensal de **R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, sem prejuízo da manutenção do lanche vespertino, para todos os empregados, almoço ou jantar para os empregados que trabalham em jornada especial de 12h x 36h (doze horas por trinta e seis horas). **PARÁGRAFO SEGUNDO** - As instituições que adotarem o pagamento do vale alimentação descontarão dos empregados a quantia equivalente a **3% (três por cento)** do valor total do vale alimentação do mês. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - Excepcionalmente fica garantida a concessão do vale alimentação para os empregados em período de gozo de férias e auxílio maternidade no período de 6 (seis) meses. **PARÁGRAFO QUARTO** - O fornecimento de alimentação gratuita para o trabalhador está em conformidade com o PAT - Programa de Alimentação ao Trabalhador. **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades - Normas para Admissão/Contratação - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTROS DO CONTRATO NA CTPS** - Será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado o cargo e função para o qual foi contratado, promovido, removido, transferido ou readaptado, no prazo de até 48 horas, a contar do respectivo ato negocial, e dentro do qual o empregador deverá devolver a CTPS efetivamente preenchida ao empregado. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - O prazo de duração do Contrato de Experiência é de 45 (quarenta e cinco) dias renovados por mais 45 (quarenta e cinco) dias, ou 30 (trinta) dias podendo renovado por mais 60 (sessenta) dias, sem necessidade da anuência das partes. É vedado celebrar contrato de experiência com o empregado readmitido na mesma função. Sendo realizado em desconformidade com as regras acima dispostas o contrato será reputado por prazo indeterminado, sem prejuízo de sanções pela não advertência do presente. **Aviso Prévio - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO** - O Aviso Prévio será de acordo com o art. 487 da CLT e o art. 7º inciso XXI da Carta Magna em vigor e legislação trabalhista vigente. **Desligamento/Demissão - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO** - Aos empregados dispensados sem justa causa será fornecido carta de apresentação, contendo o período e a(s) função(s) desempenhada(s), quando solicitadas por esses, e que serão entregues quando do pagamento das verbas rescisórias. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE DEMISSÃO COM MENOS DE UM ANO DE SERVIÇO** - O empregado que com menos de um ano de serviço solicitar demissão fará jus as férias proporcionais. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA** - O empregado dispensado por justa causa deverá ser avisado por escrito e contra recibo no ato do afastamento, através do Comunicado de Dispensa, no qual deverá constar o motivo do afastamento. **Contrato a Tempo Parcial CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VEDAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO HORISTA E INTERMITENTE** - Vedada contratação para as atividades fim de empregados de forma avulsa ou em jornada de trabalho horista ou intermitente. **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação - CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA**

Lucy

3



HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - No ato da Homologação do Contrato de Trabalho, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos: a) Ficha ou Livro de Registro de Empregados; b) Aviso Prévio em 3 (três) vias, constando local, dia e hora da homologação; c) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias; d) Formulário do Seguro Desemprego; e) CTPS, com as devidas anotações e baixa; f) Carta de Preposto, quando da ausência do empregador; g) Extrato analítico atualizado do FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem do extrato; h) Guia de recolhimento rescisório e da multa de 40% sobre a totalidade dos depósitos quando for o caso; i) Quando empregado for menor, a presença do responsável legal; j) Exame médico demissional; k) Demonstrativo das parcelas variáveis computando-se no caso de horas extras habituais o valor dos reflexos no descanso semanal remunerado. **PARÁGRAFO ÚNICO:** O pagamento das verbas rescisórias será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque visado, conforme art. 477, § 4º da CLT. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VERBAS RESCISÓRIAS** - O pagamento de verbas rescisórias aos empregados ASSOCIADOS ao Sindicato que contarem com mais 12 (doze) meses de trabalho, será obrigatoriamente assistido pelo Sindicato Laboral, sem nenhum custo. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado NÃO associado ao Sindicato Laboral ou a empresa que desejar que a homologação seja assistida pelo Sindicato Laboral, deverá pagar taxa administrativa para realização do ato de homologação do Termo de Rescisão Contrato de Trabalho no valor de R\$ 100,00 (cem reais). **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não será rescindido nenhum contrato de trabalho sem prévia autorização e apresentação de exames médicos demissionais, que ateste o empregado gozar de perfeitas condições de saúde e estar o mesmo apto para o trabalho. A recusa do empregado em prestar os exames não obstará a rescisão do contrato do Trabalho; **PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregador liberará o empregado que contar com mais de um ano de trabalho do cumprimento de aviso prévio. Caso o pedido de demissão se fundamente em provadas razões de doenças próprias; **PARÁGRAFO QUARTO** - Na rescisão fundamentada em justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicação escrita, declinando o ato ou omissão faltosa, sob pena do empregado fazer jus a todos os direitos como se a rescisão fosse sem justa causa. **PARÁGRAFO QUINTO** - O pedido de demissão do empregado com estabilidade só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato conforme art. 500 da Lei 13.467/2017, os documentos para a assistência de homologação encontram-se disposto na Cláusula 28ª desta CCT. **PARÁGRAFO SEXTO** - O Sindicato Laboral manterá funcionários para efetuar homologações contratuais de segunda-feira a sexta-feira no horário das 8:00hs às 12:00hs mediante prévio agendamento, obedecendo critérios mencionados acima para (associados, não associados e empresas). **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades** **Estabilidade Mãe - CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE EXTRA À GESTANTE** - Fica assegurado um período adicional de estabilidade à mãe gestante de 90 (noventa) dias seguintes ao término da estabilidade legal. **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE AUXILIO DOENÇA** - Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado que tenha auferido auxílio doença previdenciário (após o 15º dia), por período igual do seu afastamento, limitado ao prazo de 90 dias. **Estabilidade Aposentadoria - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA** - Aos empregados que comprovadamente estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que trabalhem a mais de 05 (cinco) anos na empresa, fica vedado a dispensa e assegurado o emprego e salário durante o mesmo período, salvo pedido de demissão e dispensa por justa causa. **PARAGRAFO ÚNICO.** Ficam cientes os empregados que terão de comunicar por escrito ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia. **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas - Duração e Horário - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO** - O horário laboral dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho no período noturno e diurno: copa, cozinha, lavanderia, administração etc., será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais podendo ser exercida da seguinte forma: **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O horário laboral dos empregados que trabalham no período diurno e noturno em turnos ininterruptos, fixo, será em regime de revezamento com 12 (doze) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) para descanso compensatório; ou 06 (seis) horas diárias com 18 (dezoito) horas de descanso compensatório, com um plantão de 12 (doze) horas em finais de semana (sábado ou domingo), de acordo com a escala de revezamento, para completar a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Os colaboradores do período diurno poderão ainda realizar jornada de oito horas diárias de segunda a sexta-feira e quatro horas diárias aos sábados para completar a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais. Deverá ser concedido intervalo para repouso e alimentação de no mínimo uma hora, quando a duração da jornada exceder seis horas, e de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. Será pago o correspondente a 01 (um) dia de serviço em dobro a cada 30 (trinta) dias trabalhados, caso o empregado não folgue, sendo que referido pagamento se aplica aos empregados do turno noturno, nas jornadas de 12 x 36, cuja as folgas se não gozadas poderão ser compensadas no banco de horas em até 12 (doze) meses ou acrescentadas nos dias de férias do colaborador. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Pelo excesso verificado face a compensação não são devidas horas extras. Fica compreendida uma compensação no sentido de que o excesso no período do trabalho em

4



um dia, seja compensado com diminuição em outro dia e semana, se no sistema de revezamento. PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva no tocante à jornada laboral dos empregados, inclusive os que trabalham em turno ininterrupto, cumprirão jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais respeitando os limites impostos na CLT, sendo que o excesso das horas trabalhadas em 01 (um) dia poderá ser compensado com a diminuição em outro dia ou revertido em folga de acordo com os interesses dos empregadores e necessidades de serviço. PARÁGRAFO QUARTO - As horas que excederem a 8ª (oitava) diária, em face da jornada acima pactuada, não serão consideradas como extras, face a compensação e o sistema de revezamento. PARÁGRAFO QUINTO - Os funcionários do administrativo farão jornada de 09 (nove) horas com intervalo de 02 (duas) horas para a refeição de 2ª (segunda-feira) a 5ª (quinta-feira) e na 6ª (sexta-feira) farão uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas com intervalo de 02 (duas) horas para refeição para cumprimento da jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e compensação do descanso do dia útil do sábado não trabalhado. OU AINDA DA SEGUINTE FORMA: PARÁGRAFO SEXTO - nove horas e quarenta e cinco minutos de segunda a quinta-feira, das 7:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:45 horas, estabelecido o intervalo de uma hora para refeição, e, na sexta-feira cinco horas, das 7:00 às 12:00 horas, com 15 (quinze) minutos de intervalo. PARÁGRAFO SÉTIMO - nove horas e meia, de segunda a quinta-feira, das 7:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:30 horas, estabelecido o intervalo de uma hora para refeição, e, na sexta-feira seis horas, das 7:00 às 13:00 horas, com 15 (quinze) minutos de intervalo; PARÁGRAFO OITAVO - Deverá ser concedido intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 01 (uma) hora, quando a duração da jornada exceder de 06 (seis) horas. PARÁGRAFO NONO - Ressaltamos que a jornada da telefonista será de acordo com o Artigo 227 da CLT e Súmula 178 - T.S.T.; PARÁGRAFO DÉCIMO - Fica autorizada a adoção de escala variável de trabalho, com limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando também autorizado o cumprimento das referidas jornadas de trabalho em regime de trabalho/remuneração por hora, na forma da legislação vigente. As horas excedentes ou faltantes da duração semanal devem ser compensadas, preferencialmente no período de doze meses. PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O empregado que cumprir a escala de trabalho superior a 6 (seis) horas fará jus ao intervalo uma hora, para repouso ou alimentação (de acordo com previsão do artigo 611A, III da CLT), não considerado como tempo trabalhado, facultado ou não assinalação desse intervalo nos cartões de ponto, na forma da portaria nº 3.626, de 13/11/91, do Ministério do Trabalho. A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implicará no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (observada a disposição dos parágrafos abaixo de que tratam sobre o ponto). PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Fica autorizada a compensação de horas, devendo as horas que ultrapassarem ou que faltarem para completar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas serem compensadas extraordinariamente em até doze meses. PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Os serviços prestados em feriados legais serão remunerados em dobro quando não concedida folga compensatória (art. 611-A da CLT). Excetuados nas jornadas (12x36). PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - O empregado que trabalhar em jornada de 12x36, não fará jus às horas extras, ressalvadas as horas que excederem as 12 (horas) da dita jornada e não forem compensadas não havendo distinção para efeitos de jornada de trabalho entre os turnos diurno e noturno, em razão da natural compensação com as 36 (trinta e seis) horas de repouso da escala 12x36. PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que, porventura, coincidam com a escala de turnos fixos e ininterruptos definidas no caput desta Cláusula. PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - No interesse comum do empregado e do empregador, mediante termo mútuo de anuência, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, fica permitido ao empregador reduzir a jornada de trabalho do interessado, com a consequente redução salarial proporcional ao número de horas reduzidas, desde que a mesma não resulte em valor inferior ao salário mínimo nacional. PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO - É de responsabilidade dos empregados da área administrativa o adequado registro do ponto. A ausência de anotação/registo do intervalo intrajornada não implicará em reconhecimento de trabalho em horas extras pelo intervalo não anotado ou reconhecimento de intervalo intrajornada não usufruído. PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO - Será admitida a pré-assinalação do período de repouso nos registros de jornada, nos moldes do art. 74, Parágrafo 2º. PARÁGRAFO DÉCIMO NONO - Nas hipóteses de atividades em que seja impossível a anotação no horário (cirurgias ou emergências) deve o empregado comunicar imediatamente ao seu superior o ocorrido, para assinalação subsequente do ponto. PARÁGRAFO VIGÉSIMO - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que observadas as regras da Portaria MTE nº 373 de 25 de fevereiro de 2011. PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO - Considerando se tratar de sistema de compensação historicamente adotado pela categoria em todo Brasil, fica pactuado a possibilidade da adoção da jornada de trabalho de 12x36, sem a necessidade de autorização do Ministério da Economia e Trabalho, ficando vedada a dobra. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DE SETOR E TURNO DE TRABALHO - As alterações definitivas de setor e/ou turno de trabalho só poderão ser efetivadas com a prévia ciência e anuência por escrito do empregado, com antecedência mínima de 30 dias, e desde que não lhe acarrete qualquer prejuízo de ordem econômica e/ou técnica, nos termos do art. 468 da CLT. PARÁGRAFO ÚNICO. A instituição poderá fazer alterações provisórias de setor e/ou horário de trabalho para atender necessidades pontuais de serviço; assim

Lucy

5



consideradas aquelas cujo prazo não seja superior a 60 (sessenta) dias. **Intervalos para Descanso - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LOCAIS DE DESCANSO** - As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas representadas pelo sindicato econômico deverão dispor de locais apropriados para descanso de seus trabalhadores em quantidades que comportem os mesmos, em seus respectivos horários de descanso. **Controle da Jornada**
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS DISPENSADOS ANTES DO HORÁRIO - Quando o Empregador dispensar os empregados antes do término da jornada normal de trabalho por motivo de manutenção ou técnico, não poderá exigir que tais empregados reponham ou compensem essas horas não trabalhadas, nem as descontar do salário do trabalhador. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DO PONTO DE TOLERÂNCIA** - Os empregados terão tolerância de até 10 (dez) minutos na marcação do ponto, tanto na entrada quanto na saída, não sendo considerado atraso no primeiro caso, e nem como hora extra no segundo caso; limitada a 3 (três) dias por mês para quem trabalha em regime especial de 12 hs de trabalho por 36 hs folga, e 12 hs de trabalho por 60 hs de folga e de 4 (quatro) dias por mês para os que trabalham no horário comercial. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As instituições poderão adotar também sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos arts. 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25/11/2011, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I- Restrições à marcação do ponto; II- marcação automática do ponto; III- exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. **Outras disposições sobre jornada - CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS** - Será permitida a implantação de Banco de Horas de acordo com os parágrafos abaixo, que terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes: **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sábado e não ultrapassem o crédito de duas horas (diárias ou semanais) descontando-se os minutos de tolerância de que trata a CLT, e no banco de horas conforme preceitua a Lei n.º 9.601/98. As horas extras realizadas aos domingos ou feriados, será remunerada com adicional de 75% (setenta e cinco por cento). **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam os limites estabelecidos na Clausula Trigésima Terceira, serão armazenadas em documento de Controle de Horas de Trabalho. O Empregador se compromete a realizar um controle de horas de trabalho para cada empregado, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites estabelecidos neste instrumento normativo, indicando os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, que forem remuneradas, as quais indicarão crédito da empresa. O Empregado poderá requerer extrato mensal constando as horas de crédito ou de débito do respectivo mês, mediante recibo, com a indicação precisa do saldo total existente em relação ao período de vigência deste acordo. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na ocasião da Rescisão de Contrato, tendo o empregado crédito no Banco de Horas, tais horas serão remuneradas com acréscimo do adicional de 75% (setenta e cinco por cento). **PARÁGRAFO QUARTO:** O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado no mês de expiração da vigência da CCT. Caso existente saldo positivo (crédito de horas) a empresa deverá efetuar antes do fechamento do prazo sua compensação em folgas coletivas ou individuais, em período anterior ou posterior as férias, ou em dias acrescidos nas férias, folgas adicionais, no prolongamento de folgas semanais ou de feriados. Caso existente saldo negativo (débito de horas) a empresa liquidará referida importância, zerando o CHT - Controle de Horas Trabalhadas do empregado, sem que isso importe em qualquer desconto salarial. Decorridos o prazo de fechamento sem que a empresa efetue a compensação das horas que o empregado possua como crédito no banco de horas, esta será obrigada a efetuar o pagamento de respectivo crédito, como adicional de horas extras de acordo com a Cláusula Décima Segunda, ou seja, das horas extras, da presente Convenção, no vencimento salarial subsequente ao referido prazo. **PARÁGRAFO QUINTO:** O banco de horas será aplicado a todos os funcionários das empresas pertencentes a esta categoria, e aos que por ventura vierem implantar o Acordo de Banco de Horas, diversamente do aqui estabelecido, inclusive aqueles que vierem a ingressar no quadro de funcionários no decorrer da vigência desta CCT. **PARÁGRAFO SEXTO:** A compensação das horas excedentes deverão ser negociadas de comum acordo com a chefia, desde que comunicado à empresa com antecedência mínima de 48 horas, facultado à empresa acolher a solicitação ou indicar período de sua melhor conveniência. **PARÁGRAFO SÉTIMO:** O banco de horas só poderá ser utilizado nas jornadas diárias de seis horas, com plantões de doze horas nos finais de semana, e nas jornadas de oito horas diárias, não sendo possível tal implantação nas jornadas de 12 x 36 (doze por trinta e seis). **PARÁGRAFO OITAVO:** Os minutos de tolerância de que trata a legislação específica e constante da CLT, tanto nos inícios das jornadas quanto no final, não serão computados como horas extras. **PARÁGRAFO NONO:** Será dispensado o acréscimo de salário quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 12 (doze) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. **Faltas - CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS**

100

6



JUSTIFICADAS - Serão consideradas ausências justificadas ao trabalho nos seguintes casos: a) 05 (cinco) dias corridos nos casos de morte do cônjuge, filhos e pais; b) 03 (três) dias úteis no caso de casamento do empregado, após a sua celebração; c) 01 (um) dia corrido a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada; d) 03 (três) dias corridos, ou período maior se necessário, em que o empregado tiver que cumprir as exigências do serviço militar, Lei nº 4.375/64. Art. 65, letra "c"; e) Nos dias de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior ou concursos públicos. f) Licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, no nascimento do filho. g) 1 (um) dia de ausência por semestre ao empregado, para acompanhar filho menor de até 6 (seis) anos de idade, ao médico a cada 6 (seis) meses consoante o que dispõe o PN 95 do Egrégio TST, com comprovação no prazo de até 02 (dois dias) úteis do atestado.

Férias e Licenças - Duração e Concessão de Férias - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS E ABONO DE FÉRIAS - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, mediante concordância do empregado, sendo: um período de no mínimo 14 (quatorze) dias e os outros com no mínimo 5 (cinco) dias. A iniciativa de fracionamento das férias e a fixação do período de concessão das mesmas, dentro do prazo legal, é prerrogativa exclusiva do empregador.

Saúde e Segurança do Trabalhador - Condições de Ambiente de Trabalho - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA REFEIÇÕES - Disposição de local, equipamento e materiais apropriados(s) para refeições, bem como para descanso (conforto) e trocas de uniforme e roupa, ambos devidamente refrigerados.

Uniforme - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES - As Instituições fornecerão gratuitamente a seus empregados 1 (um) conjunto de uniforme a cada 6 (seis) meses, equipamentos de proteção e segurança do trabalho obrigatório nos termos da legislação específica sobre Higiene e Segurança do Trabalho. Quando exigidos ou necessários, serão fornecidos gratuitamente, conjuntos de uniformes e acessórios.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber, ressalvado o estabelecido na NR 32. Em caso de extravio ou dano voluntário o empregado terá de adquirir outro equipamento ou uniforme, pagando à Instituição.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para as instituições que fornecem os conjuntos de uniforme e exigem seu uso, o empregado poderá ser impedido de trabalhar, com possibilidade de desconto do dia não trabalhado e da frequência quando não se apresentar ao serviço com o respectivo uniforme e/ou equipamentos, ou não se apresentar com estes em condições de higiene, compatíveis com a função ou seu uso adequado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os conjuntos de uniformes e equipamentos em seu poder. Caso não devolva, será descontado na rescisão.

Aceitação de Atestados Médicos - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO- HOMOLOGAÇÃO - Os atestados emitidos por médicos e dentistas que os empregadores mantenham convênio ou sejam filiados serão aceitos, devendo os mesmos serem entregues acompanhados dos receituários (receita médica) vistados pelo médico credenciado pelo hospital, se houver, mediante protocolo do atestado de afastamento no Departamento Pessoal ou responsável com até 02 (dois dias) úteis do atestado. O empregador homologará os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Secretaria de Estado de Saúde e do Município (UPAS, PRONTO ATENDIMENTOS DE POSTOS DE SAÚDES), pela perícia médica do INSS, pela própria empresa, bem como aqueles atestados emitidos por outro estabelecimento médico particular, desde que o mesmo seja conveniado ao seguro saúde do qual o empregado seja beneficiário, devendo os mesmos serem entregues acompanhados dos receituários (receita médica) vistados pelo médico credenciado pelo hospital, se houver, mediante protocolo do atestado de afastamento no Departamento Pessoal ou responsável com até 02 (dois dias) úteis do atestado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado fica obrigado a comunicar ao empregador a sua ausência no mínimo 4h (quatro horas) antes do início do expediente. A apresentação do atestado deverá com até 02 (dois dias) úteis do atestado. A não apresentação do atestado nesse prazo acarretará na não homologação do mesmo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregador que estabelecer prazo diferente e não inferior àquele estabelecido no parágrafo anterior poderá mantê-lo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O atestado poderá ser entregue por outra pessoa a pedido do empregado, desde que o mesmo esteja impedido de se locomover. O empregado, nesse caso, deverá informar por escrito ao empregador o endereço onde poderá ser encontrado para efetivação de perícia médica.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregador poderá realizar perícia feita por médico da instituição ou empresa contratada para homologação ou não de atestado que trata o caput da presente cláusula, podendo inclusive os mesmos serem desconsiderados e não acatados, caso não se enquadrem dentro desta cláusula.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES DA CIPA - As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas representadas pelo sindicato econômico ficam obrigadas a comunicar o SINTESAÚDE/MS, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do início do processo para a realização da eleição da CIPA, podendo o sindicato designar representante para acompanhamento do referido processo eleitoral.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E PERIÓDICOS - As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas ficam obrigadas a realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados. Os periódicos devem conter no mínimo os exames de hemograma completo e, ainda, para mulheres e homens acima de 40 (quarenta) anos de idade, mamografia e PSA respectivamente.

Relações Sindicais - Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA ATUAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DOS DIRETORES SINDICAIS - Será permitido o acesso nas dependências das instituições para desempenho das funções sindicais, mediante prévia e expressa notificação à direção da instituição, com antecedência, indicando o motivo, o alvo e o horário da averiguação. Vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO LIVRE ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO** - Acesso dos dirigentes sindicais do SINTESAÚDE/MS aos locais de trabalho, descanso e/ou refeições dos empregados, desde que estejam no desempenho de suas funções e atividades sindicais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva; devendo, contudo, notificar prévia e expressamente o empregador via e-mail ou whatsapp, com antecedência, indicando o motivo, o alvo e o horário da averiguação. **PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado que for dirigente do SINTESAÚDE/MS, em número máximo de 1 (um) por instituição, fica autorizado a sair do local de trabalho para fins de representar esta entidade sindical, seus associados e membros da categoria em audiências com instituições e/ou autoridades públicas, reuniões de conselhos públicos, nacional, estaduais ou municipais e de conselhos profissionais, sem prejuízo do salário e demais direitos a ele referentes, bastando para tanto prévia comunicação do Diretor Presidente do SINTESAÚDE/MS ao respectivo empregador. **Garantias a Dirigentes Sindicais - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DOS DIRIGENTES SINDICAIS** - Os dirigentes sindicais do SINTESAÚDE/MS, inclusive os suplentes, vinculados as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas abrangidas nesta CCT, terão estabilidade provisória no emprego e não poderão ser demitidos, salvo em caso de falta grave, desde o momento do registro de sua candidatura ou designação, até 1(um) ano após o final do mandato ou desempenho/desligamento da função. **Contribuições Sindicais - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA LABORAL** - As Instituições descontarão do salário base de cada empregado associado, a importância de **RS 25,00 (vinte e cinco reais)** mensais a título de mensalidade associativa, devendo o valor descontado ser recolhido através de guias próprias, até o dia dez do mês subsequente ao vencido mediante depósito em conta corrente junto a Caixa Econômica Federal - C.E.F; agência: 0017; operação: 003; c/c 1056-9 ou ainda mediante transferência bancária por meio de PIX (chave CNPJ: 03.487.725/0001-44). **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empresa que descumprir o previsto nesta cláusula e na cláusula anterior pagará multa de 2% (dois por cento) sobre o principal, acrescido de correção monetária e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da multa por descumprimento. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica estabelecido que os empregadores encaminharão mensalmente por e-mail ou fisicamente ao Sindicato Laboral relação com nomes e funções dos empregados, valor individualmente descontado, juntamente com o comprovante do depósito e/ou transferência bancária realizada, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o seu recolhimento. Outrossim, caso não seja cumprido o determinado neste parágrafo, a empresa ficará sujeita a multa de descumprimento prevista nesta CCT, além de outras medidas cabíveis. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** - As Instituições deverão proceder ao desconto da Contribuição Negocial, equivalente a **1/30 avos da remuneração, uma vez ao ano, no mês do reajuste salarial** de todos os trabalhadores representados pelo SINTESAÚDE/MS, associados ou não associados, beneficiados direta ou indiretamente pela presente CCT, com a finalidade de cobertura das despesas de negociações coletivas. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores descontados deverão ser recolhidos em favor do SINTESAÚDE/MS, devendo o empregador recolher a respectiva quantia mediante guias próprias do sindicato laboral, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ou mediante depósito em conta corrente junto a Caixa Econômica Federal - C.E.F; agência: 0017; operação: 003; c/c 1056-9 ou ainda mediante transferência bancária por meio de PIX (chave CNPJ: 03.487.725/0001-44), encaminhando ao SINTESAÚDE/MS, por protocolo, relação com nomes e funções dos empregados, valor individualmente descontado, juntamente com o comprovante do depósito e/ou transferência bancária realizada, exceto daqueles que se opuserem nos termos, prazos e forma previstos no parágrafo segundo desta cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO — OPOSIÇÃO AO DESCONTO PRESENCIAL:** Assegura-se o direito aos trabalhadores de oporem-se ao desconto da Contribuição Negocial, cujo direito poderá ser exercido, mediante simples carta escrita de próprio punho em 03 (três) vias iguais e protocolada pessoalmente pelo trabalhador interessado na sede do Sindicato, localizado na Rua 13 de Maio nº 4007, Centro, em Campo Grande/MS, no prazo de **15 (quinze) dias corridos, contados do dia seguinte da data de registro desta CCT no órgão competente**, no horário das 8h00 às 12h00 de segunda a sexta-feira, exceto nos feriados. Após as vias serem protocoladas pelo sindicato, o empregado deverá entregar uma via carimbada e assinada no RH da empresa que trabalha. **PARÁGRAFO TERCEIRO — OPOSIÇÃO AO DESCONTO POR MEIO ELETRÔNICO:** Na impossibilidade dos trabalhadores de protocolo de forma presencial fica assegurado o direito de oposição por meio de endereço eletrônico do SINTESAÚDE/MS, qual seja: sintesaude.ms.oposicao@outlook.com utilizando-se, para tanto, **obrigatoriamente, o e-mail individual do empregado interessado**, devendo, neste caso, como meio de evitar fraude, serem juntados documentos pessoais com foto e assinatura do trabalhador; após o aviso de recebimento do referido e-mail pelo sindicato, **ficará o trabalhador responsável pelo encaminhamento de uma das vias devidamente recebida pelo sindicato ao empregador**. **PARÁGRAFO QUARTO** - Configura ato antisindical o incentivo patronal ao exercício do direito do trabalhador opor-se à contribuição negocial. **PARÁGRAFO QUINTO**

[Handwritten signatures and initials]



SINTESAÚDE/MS

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS
DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

- Na hipótese de atraso no pagamento da referida contribuição, haverá incidência de multa de 2% (dois por cento) sobre o principal, acrescido de correção monetária e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da multa por descumprimento. **PARÁGRAFO SEXTO** - As guias poderão ser geradas no site do SINTESAÚDE/MS (<https://www.sintesaude.ms.com.br>), ou ainda, solicitadas pelo whatsapp: (67) 9 9208-0269 ou pelo e-mail: sintesaude_ms.financeiro@outlook.com, com as seguintes informações: Razão Social, CNPJ ou CEI, valor da guia e o mês de competência. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representada e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal, ao artigo 7º, XXVI; artigo 8º, IV e VI; todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Patronal, para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas – associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas e organizações sociais, todas sem fins econômicos, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF a cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em... o vencimento será definido pela parte patronal. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em... o vencimento será definido pela parte patronal. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - As instituições que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses... que serão definidos pela parte patronal efetuando os pagamentos em... o vencimento será definido pela parte patronal. **PARÁGRAFO QUARTO** - Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais). **PARÁGRAFO QUINTO** - As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<https://www.sinibref-interestadual.org.br/>), pelo telefone: (34) 3277-0400 ou pelo e-mail: financeiro@sinibref.org. **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa** - **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS** - Obrigam-se as instituições a remeter ao SINTESAÚDE/MS, uma vez por ano, no prazo máximo de 60 dias corridos da data de registro desta CCT no órgão competente a relação de todos os empregados pertencentes à categoria, com informações quanto à data de admissão, função e salário base. **PARÁGRAFO ÚNICO**: A relação de empregados estabelecida no caput poderá ser encaminhada por meio eletrônico através do e-mail: sintesaude_ms@hotmail.com. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRO - QUADRO DE AVISO** - Fica definido que o SINTESAÚDE/MS terá o direito a utilização dos quadros de aviso das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas representadas pelo sindicato econômico, para fixação de avisos e comunicações sindicais de interesse da categoria, em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados. **Disposições Gerais** - **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTO - MULTA QUE ANTECEDE A DATA-BASE** - Fica estabelecido que todo empregado demitido entre os 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria terá direito a indenização do artigo 9º da lei nº 7.238/84, período compreendido de 1º de junho a 30 de junho. **Aplicação do Instrumento Coletivo** - **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTO - OUTRAS DISPOSIÇÕES** - Esta convenção entrará em vigor com data de 1º/07/2024. **Descumprimento do Instrumento Coletivo** - **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTO - PENALIDADE DE DESCUMPRIMENTO** - Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário e outros concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados ficam estes obrigados ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMO – DISPOSIÇÃO FINAL** - Os itens não constantes neste instrumento coletivo aplicam-se a Lei trabalhista vigente. Após a apresentação da pauta, não havendo nenhum questionamento, realizou-se a contagem dos votos efetuados pelos trabalhadores no site do SINTESAÚDE, a votação totalizou 34 (trinta e quatro) votos, sendo 34 (trinta e quatro) votos válidos, apurando-se 34 (trinta e quatro) votos “SIM” e 00 (zero) votos “NÃO”, e 00 (zero) votos “NULOS”. Assim, a Pauta de Reivindicações salarial e condições de trabalho da categoria, referente ao biênio 2024/2025 foi aprovada por unanimidade representado pelos trabalhadores com votos válidos. Nada mais a tratar, o Sr. Osmar Gussi, agradeceu a presença de todos, dando por encerrado os trabalhos às 10h25min, sendo que a presente ata vai assinada por mim, Taislaine Miranda Padilha, secretária ad hoc dos trabalhos, bem como pelo Sr. Osmar Gussi, presidente do SINTESAÚDE e demais membros da diretoria.

Lucy

[Assinatura]

[Assinatura]



SINTESAÚDE/MS

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS
DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE MATO GROSSO DO SUL

OSMAR GUSSI
Presidente

Taislaine Miranda Padilha
TAISLAINE MIRANDA PADILHA
secretária *ad hoc*

LAMARTINE DOS SANTOS ROSA
1º Tesoureiro

FERNANDO CESAR PAIVA
Diretor de Negociações Coletivas

JOÃO SOARES DE ARAÚJO
Dir. Ass. Intersindical