

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000014/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048550/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.254497/2024-89
DATA DO PROTOCOLO: 10/12/2024

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MATO GROSSO DO SUL - SINTESAÚDE/MS, CNPJ n. 03.487.725/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OSMAR GUSSI;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em 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, 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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

As instituições benéficas, religiosas e filantrópicas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, situadas dentro da base territorial da entidade proponente, concederão aos seus empregados, a título de reajuste salarial o equivalente a **4,7%** (quatro vírgula sete por cento), a ser pago a partir da competência de julho/2024, 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 estipulado no caput.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Será celebrado um Termo Aditivo à CCT em janeiro de 2025 para ajustar apenas as cláusulas econômicas.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

O salário normativo da categoria, a partir da competência de julho/2024 não será inferior R\$ 1.508,72 (hum mil quinhentos e oito e setenta e dois).

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado que for designado para exercer em substituição função de outro que percebe salário superior, por motivo de doença, promoções, transferências, será garantido igual salário do substituído sem considerar vantagens pessoais, desde que não inferior a 30 (trinta) dias durante o período da substituição.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO E OUTROS ACRÉSCIMOS

As entidades abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho pagarão os salários de seus funcionários de acordo com os prazos previstos e cominações na Lei Salarial vigente, bem como as multas previstas na legislação em vigor.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO

Os empregadores fornecerão aos empregados holerites de pagamento, contendo o nome do empregado, período trabalhado a que se refere a discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas-extras se houver, adicionais e remuneração dos trabalhos nos dias de descanso obrigatórios se houver bem como descontos a título de INSS, vale transporte, faltas, e valores do FGTS, etc.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORA-EXTRA E FERIADOS

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas pagarão com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, as 02 (duas) primeiras horas extras e com acréscimo de 100% (cem por cento) as demais. Para o Trabalho realizado aos domingos ou feriados serão remunerados em dobro exceto os da escala de revezamento.

Parágrafo Único – Nas jornadas de 6X18, quando ocorrer feriado de segunda a sábado, os empregadores pagarão os referidos feriados em dobro, ou concederão folga compensatória. Para tanto ficam desde já ajustados os seguintes feriados **nacionais** sujeitos ao pagamento ou a folga compensatória, assim discriminados: 01 de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 02 de novembro e 15 de novembro, 25 de dezembro, sexta-feira santa e Corpus Christi. **ESTADUAIS**: onze de outubro. **MUNICIPAIS** - são aqueles expressamente previstos na lei municipal do local da prestação de serviço.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 - Nas horas trabalhadas noturnas também refletirá rio DSR.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO

O adicional de insalubridade será pago, de acordo com o disposto no Artigo 7º, inciso XXIII da Carta Magna em Vigor. Os percentuais de que tratam a Lei serão pagos obedecendo laudo pericial realizado por médico/engenheiro credenciado pela Delegacia Regional de Trabalho. Estabelece-se ainda que cada entidade abrangida pela presente convenção deverá ter consigo ou providenciar referido laudo para validade, determinação das áreas insalubres e percentuais a serem pagos a seus empregados. Servindo inclusive referido laudo como documento Idôneo, Firme e Valioso para prova nos autos das reclamações trabalhistas, que porventura sejam propostas contra as entidades abrangidas pela presente convenção.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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).

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas 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 salários mínimos vigentes a época do óbito.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

É assegurada a assistência em creche, às expensas do empregador aos filhos menores dos empregados de 06 (seis) anos de idade de acordo com a legislação vigente, desde que comprovado que os pais trabalham fora. As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, que não possuem creche, pagaram a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, o valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais.

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que disponibilizarem creche aos seus colaboradores consoante acima pactuado, estão dispensadas do pagamento do referido auxílio.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BEM-ESTAR INTEGRAL

As assistências estabelecidas na presente cláusula visam garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente benefício de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de R\$ 24,95 (vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos), sendo vedado qualquer desconto aos trabalhadores, estando asseguradas as seguintes coberturas e assistências:

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
ASSISTÊNCIA BEM + RH			

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I) As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL.

II) Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações sobre inadimplência, procedimentos para abertura e andamentos de sinistro, e condições gerais do produto/benefício) e assim ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB.

III) O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/b4/>, onde constam todas as informações do presente benefício, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver, poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I) Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, através de prestador devidamente registrado na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS, estão desobrigados do cumprimento com a empresa parceira, desde que comprovadamente este prestador garanta indenizações e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que lá estão elencados, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, devem solicitar análise ao SINDSAUDE UDIA, para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

II) Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizaram o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legíveis e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

III) Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Sem análise de perfil de saúde;
- Pagamento Postecipado;
- Atendimento exclusivo e humanizado;

PARAGRAFO QUARTO

I) Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo ônus e penalidades pelo indevido descumprimento.

II) Aos trabalhadores afastados antes do início do Programa Bem-Estar Integral, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades, exceto em casos de aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

PARÁGRAFO SEXTO

Fica facultado às Instituições empregadoras parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque deles, conforme estipulado no parágrafo terceiro da cláusula “PISO DA CATEGORIA” da CCT vigente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo de duração do Contrato de Experiência é de 30 (trinta) dias renovados por mais 30 (trinta) 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO D

No ato da Homologação do Contrato de Trabalho, a instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 QUARTA - 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 ou a instituição que desejarem 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 de missionais, que ateste o empregado gozar de perfeitas condições de saúde e estar o mesmo apto para o trabalho, desde que o mesmo labore em hospitais ou em seções insalubres. 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 a 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 Sindicato Laboral manterá funcionários para efetuar homologações contratuais de segunda-feira a sexta-feira no horário das 8.00hs às 12:00hs mediante agendamento, obedecendo critérios mencionados acima para (associados, não associados e instituições).

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Conforme está previsto no decreto 357, art. 169 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, de 09 de dezembro de 1991, será garantido aos empregados auxílio doença ou afastamento por acidente de trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 instituição beneficente, religiosa e filantrópica, fica vedado a dispensa e assegurado o emprego e salário durante o mesmo período, salvo pedido de demissão e dispensa por justa causa.

PARÁGRAFO 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, sob pena de cessar a presente garantia.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 minutos, quando a duração ultrapassar 4 horas.

Será pago o correspondente a 01(um)dia de serviço em dobro a cada trinta dias (30) trabalhados, caso o empregado não folgue, sendo que referido pagamento se aplica aos empregados do turno noturno, nas jornadas de 12 x 36, cujas folgas senão gozadas poderão ser compensadas no banco de horas em até 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 um dia, seja compensado com diminuição em outro dia e semana, se no sistema de revezamento.

Parágrafo terceiro - As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas abrangidas pela presente convenção coletiva no tocante à jornada laboral dos empregados, inclusive os que trabalham em turno ininterrupto, cumprirão jornada de 44 horas semanais respeitando os limites impostos na CLT, sendo que o excesso das horas trabalhadas em 01 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 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 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 611-A, 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 50% (cinquenta 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/registro 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.

Parágrafo vigésimo segundo - A presente cláusula e parágrafos terão vigência de 1º/07/2024 a 31/12/2025.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 consideradas aquelas cujo prazo não seja superior a 60 (sessenta) dias.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 poderão exigir que tais empregados reponham ou compensem essas horas não trabalhadas, nem descontar do salário do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 sobre jornada; e
- IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário:

1. Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
2. Por 01 (um) dia consecutivo em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovado.
3. Até 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declara em sua CTPS e viva sob dependência econômica.
4. Até 02 (dois) consecutivos, a fim de alistar-se eleitor, nos termos da Lei respectiva.
5. No período em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar consoante letra ""C"" do art. 65 da Lei 4.375 de agosto de 1967 (serviço militar).
6. Licença paternidade de cinco dias consecutivos, no nascimento do filho.
7. 01 dia de ausência por semestre ao empregado, para acompanhar filho menor de até seis anos de idade, ao médico a cada seis meses consoante dispõe PN 95 do egrégio TST, com comprovação no prazo de 48 horas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Será permitido 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 nº 9.601/98. A compensação das horas extras realizadas aos domingos ou feriados, será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, sendo pagas conforme preleciona a Súmula 444 do TST.

Parágrafo Segundo: Para fins de contagem das horas de trabalho, todas as horas que excedam os limites estabelecidos na Cláusula Vigésima Sétima, 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 conterà 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 instituição. 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 desta CCT.

Parágrafo Terceiro: Na ocasião da Rescisão de Contrato, tendo o empregado crédito no Banco de Horas, tais horas serão remuneradas com acréscimo nos termos da Cláusula Nona – Horas Extras.

Parágrafo Quarto: O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado na data base da categoria, ou seja, no período de doze meses que antecedem a data base da categoria. Caso existente saldo positivo (crédito de horas) a instituição deverá efetuar antes do fechamento do prazo sua compensação em folgas coletivas ou individual, 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 instituição 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 instituição 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 Nona desta CCT no vencimento salarial subsequente ao referido prazo.

Parágrafo Quinto: O banco de horas será aplicado a todos os funcionários das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas pertencentes a esta categoria, e aos que porventura 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: As compensações 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 instituição 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 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."

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS E ABONO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas e pagas de acordo com previsto nos artigos 129, 130 e 145 da CLT combinado com o art. 7º inciso XVII da Constituição Federal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão gratuitamente desde que exigidos aos empregados no mínimo 02 (dois) uniformes completos por ano bem como todo material indispensável ao exercício da atividade.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

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 ou demais instituições, se houver, mediante protocolo 48 (quarenta e oito) horas do afastamento e protocolizados no Departamento Pessoal da instituição beneficente, religiosa e filantrópica à que pertencer o funcionário.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA LABORAL

As Instituições descontarão do salário base de cada empregado associado, a importância de R\$ 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 à 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 instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 instituição beneficente, religiosa e filantrópica ficará sujeita a multa de descumprimento prevista nesta CCT, além de outras medidas cabíveis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 à 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: 03.487.725/000144), 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 instituição beneficente, religiosa e filantrópica 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 antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito do trabalhador opor-se à contribuição negocial.

PARÁGRAFO QUINTO - 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.sintesaudemms.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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI,

artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Será facultativo o recolhimento da contribuição estabelecida na presente cláusula exclusivamente aos estabelecimentos de serviço de saúde, o que não inclui as associações ou fundações qualificadas como Organização Social e que tenham Contrato de Gestão para atuar em hospital.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF INTER comprovação de ausência de vínculos por meio do envio da cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa ou relatório E-SOCIAL, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025.

PARÁGRAFO QUARTO - As instituições que têm empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as contribuições assistenciais patronais nas datas de vencimento de 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025, sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior a data de vencimento.

PARÁGRAFO QUINTO - Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

PARÁGRAFO SEXTO - Caso as contribuições negociadas por meio deste instrumento coletivo não sejam pagas nas datas previstas, haverá incidência da multa de 2% e juros de mora de 0,33% ao dia.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<https://www.sinibref-inter.org.br/>); por solicitação através do telefone (34)3277-0400 ou pelo e-mail: financeiro@sinibref.org

PARÁGRAFO OITAVO - Fica assegurado a todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas o direito de se opor à referida contribuição assistencial até 10 (dez) dias corridos contados a partir do dia seguinte do registro do presente instrumento, desde que exercido direta e pessoalmente na sede do SINIBREF INTER, localizado na SRTVS QD 701 - CONJ D LOTE 5 - BLOCO B SALA: 506 - CEP: 70.340-907 - BRASILIA/DF ou mediante correspondência postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) enviada pelos Correios. As cartas de oposição devem conter, no mínimo, razão social e CNPJ da instituição, acompanhado de Estatuto Social, Ata de eleição e posse e documento de identidade do representante legal da instituição que assinar a Carta de Oposição. As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas constituídas após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho terão 10 (dez) dias, a contar de seu registro perante o Cartório, para exercer o seu direito de se opor à referida contribuição, anexando à Carta de Oposição documento que comprove a data do referido registro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas permitirão ao Sindicato Laboral, de comum acordo, a fixação de Material de Interesse da categoria e da Entidade, no Quadro de Avisos, ficando, entretanto a esta altura vedada a fixação de material de cunho político partidário e material ofensivo a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Esta convenção entrará em vigor com data de 1º/07/2024.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (contribuição negocial laboral, taxa negocial patronal, fornecimento mensal de documentação comprobatória de movimentação de empregados, liberação do dirigente sindical, benefícios e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÃO FINAL

Os itens não constantes neste instrumento coletivo aplicam-se à Lei Trabalhista vigente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA QUE ANTECEDE A DATA-BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do tempo de serviço - FGTS.

}

OSMAR GUSSI
PRESIDENTE

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MATO GROSSO DO SUL - SINTESAÚDE/MS

ELAINE PEREIRA CLEMENTE
PRESIDENTE

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS

ANEXOS **ANEXO I - ATA**

[Anexo.\(PDF\)](#)

ANEXO II - RELATORIO DE VOTAÇÃO AGO ON-LINE 25,26 E 27/06/2024

[Anexo.\(PDF\)](#)

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