



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO **ATOrd 0001113-34.2023.5.09.0025**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/12/2023

Valor da causa: R\$ 139.786,36

Partes:

RECLAMANTE: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA - CPF: 014.712.409-32

ADVOGADO: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - OAB: PR90338

RECLAMADO: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA - CNPJ:
75.887.471/0001-62

ADVOGADO: EDSON RIMET DE ALMEIDA - OAB: PR32034

ADVOGADO: GUILHERME GORRI PAREJA EVANGELISTA - OAB: PR90337

RECLAMADO: MUNICIPIO DE GOIOERE - CNPJ: 78.198.975/0001-63



EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DA VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA, ESTADO DO PARANÁ.

IZAIAS VIEIRA DE SOUZA, brasileiro, divorciado, desempregado, portador da CI-RG nº 6.945.940-4 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob n. 014.712.409-32, residente e domiciliado na Rua Paula Sestak, nº 310, Jd. Canadá, Goioerê/PR, por seu advogado que ao final assina (procuração em anexo), com endereço profissional na Rua Rio de Janeiro, nº 110, Jardim Lindóia, Goioerê/ PR, CEP 87360-000, onde recebe seus avisos e intimações, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, com fundamento no artigo 840, §1º, da CLT e consoante com o artigo 319 do CPC, ajuizar a presente:

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA PELO RITO ORDINÁRIO

Em face da empresa **SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA**, inscrita no CNPJ nº 75.887.471/0001-62, situada na Avenida Paraná, nº441, CEP 87360-000, cidade de Goioerê/PR, pelas razões de fato e de direito a seguir aduzidas; e, **MUNICÍPIO DE GOIOERE**, pessoa jurídica de direito público, com CNPJ sob nº 78.198.975/0001-63, com sede na Av Amazonas, nº 280, Jardim Lindóia, pelos fatos e fundamentos a seguir:

I. DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O Reclamante deixa de cumprir o disposto pelo art. 625-D da CLT em razão do entendimento do Supremo Tribunal Federal, que entendeu ser uma faculdade das partes o cumprimento do aludido artigo,

declarando inconstitucional a obrigatoriedade do Reclamante passar pela Comissão de Conciliação Prévia, estando assim liberado para pleitear perante a justiça os seus direitos.

II. PRELIMINARMENTE

II.I DO PEDIDO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

O Reclamante não tem condições de demandar em juízo sem prejuízo de seu próprio sustento e de sua família, tendo em vista que atualmente se encontra desempregado.

A Reforma trabalhista, ao alterar o artigo 790 da CLT, trouxe expressamente o cabimento à gratuidade de justiça ao dispor:

Artigo 790 (...) §4º **O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.**
(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Desta forma, o Reclamante faz jus ao benefício da Justiça Gratuita, para tanto, faz juntada dos documentos necessários – declaração de pobreza, Carteira de Trabalho e guia de seguro desemprego, no qual demonstra que o Reclamante recebeu a quantia de R\$ 2.230,97 (dois mil e duzentos e trinta reais e noventa e sete centavos) a título de seguro desemprego até novembro de 2023.

III. DO CONTRATO DE TRABALHO

O Reclamante foi admitido pela primeira Reclamada na data de 02/03/2009 para exercer o cargo de auxiliar de escritório, mediante remuneração avençada na época no valor de R\$ 1.226,00 (hum mil e duzentos e vinte e seis reais).

Após inúmeros anos de serviços, o Reclamante foi demitido (31/05/2023) pela primeira Reclamada, sem justa causa, contudo, sua demissão não seguiu os parâmetros legais, ocorrendo inúmeras ilegalidades, quais se destacam:

- Cancelamento ilegal da eleição da CIPA – interferência do prefeito do Município de Goioerê;

- Estabilidade- O reclamante estava em período de estabilidade, vez que a eleição da CIPA foi cancelada por determinação do provedor, todavia, **cabe exclusivamente** ao Ministério do Trabalho e Emprego verificar e determinar a correção de eventual irregularidade, na forma do item 5.5.5.1 da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-5), com redação dada pela Portaria/MTP nº 422, de 07/10/2021.

- A demissão não respeitou as regras estabelecidas no Estatuto da entidade.

Posto isto, senão bastasse as irregularidades apontadas acima, a primeira Reclamada não realizou por inúmeros anos o pagamento do auxílio-alimentação, e ainda, quando iniciou o pagamento, não cumpriu o montante estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho.

Por último, mais não menos importante, a primeira Reclamada deixou de realizar o pagamento do FGTS de junho a dezembro de 2022.

Portanto, diante da frustração do trabalhador em não ter seus direitos cumpridos, caminho outro não lhe restou, senão a tutela jurisdicional.

IV. DA LEGITIMIDADE PARA A CAUSA DO MUNICÍPIO DE GOIOERÊ

A 2ª. Reclamada é a pessoa jurídica contra a qual o demandante dirige a pretensão de responsabilidade subsidiária, adiante arrazoadas, sendo, portanto, parte legítima para figurar no polo passivo. A ilegitimidade de parte, de acordo com a Teoria da Asserção, deve ser

aferida de maneira abstrata, não se perquirindo acerca do direito material colocado em questão.

Ocorre que a legitimidade passiva do 2º. Reclamada, consoante teoria mantida pelo novo CPC/2015, deve ser considerada abstratamente, de acordo com as asserções contidas na presente petição inicial.

Ademais, o fato de o reclamante afirmar, neste exordial, que seus serviços foram prestados em benefício do 2º Reclamado (Município de Goioerê, é suficiente para caracterizar a legitimidade passiva "ad causam", fazendo surgir para a 2ª Reclamada a legitimidade para compor o polo passivo do processo.

A legitimidade se define a partir da análise da inicial, de forma abstrata. Basta à nomeação das partes, com fatos e pedidos direcionados, conforme teoria da asserção acolhida pelo ordenamento pátrio (art. 4º. e 488 do novo CPC/2015).

Não se pode perder de vista que nos termos do inciso IV da Sumula 331 do TST: "*O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que **haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial***".

No que concerne à real existência de responsabilidade da 2ª reclamada, trata-se de matéria de mérito, não cabendo sua análise antes da instrução processual.

V. DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIARIA

O Município de Goioerê era beneficiário direto dos serviços prestados pelo reclamante no Hospital Santa Casa de Goioerê, razão pela qual deve ser declarado responsável subsidiariamente pelos débitos da 1ª reclamada. Frise-se que, a 2ª reclamada é quem atualmente administra a

1ª reclamada, o que demonstra cabalmente sua responsabilidade pelos créditos trabalhistas.

Incontroverso que houve intervenção pela segunda reclamada na primeira ré, em razão de situação emergência, nos termos do Decreto nº 8.424/2023, de 18 de outubro de 2023 e atos administrativos posteriores, em atendimento a recomendação da Promotoria de Justiça do Estado do Paraná.

A responsabilidade subsidiária funda-se no princípio de responsabilidade trabalhista, com base nos artigos 9º, 455, 477 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigos 186 e 927 do Código Civil.

Neste sentido, prevê ainda a Súmula 331, IV e V do C.TST, ou seja, não havendo cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador deverão assumi-las a tomadora dos serviços, de forma subsidiária:

“IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada”.

Nos termos da referida Súmula, a administração Pública - enquanto tomadora dos serviços - terá sua responsabilidade subsidiária reconhecida caso fique evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações previstas na Lei 8666/93 (fiscalização das obrigações contratuais).

Muito embora não se tratar o caso em análise de típica terceirização de mão de obra, a intervenção de município em unidade hospitalar privada gera a responsabilização do mesmo, já que esse usufrui da mão de obra dos empregados da empresa que sofreu a intervenção (geralmente em longos períodos) e, além disso, teve durante o período de contratualidade com o hospital ampla possibilidade de fiscalizar a regularização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte deste.

Não fosse somente a responsabilidade gerada durante todo o período de contratualidade da 1ª. ré com a segunda ré, quando o Município de Goioerê assumiu a posição de beneficiários dos serviços prestados pela Santa Casa de Goioerê, agora na qualidade de interventor justifica sua condenação subsidiária pelos títulos a ser deferidos na presente demanda, por eventual culpa in vigilando, se não houver pagamento dos haveres trabalhistas por parte da entidade privada.

A esse respeito, cumpre registrar que o E. STF declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666/93, externando posição no sentido de que a mera inadimplência do prestador de serviços não poderia transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos (ADC 16/DF, rel. Min. Cezar Peluso, 24.11.2010).

Todavia, o Pretório Excelso reconheceu que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não viesse a gerar essa responsabilidade, como pode ocorrer no caso em tela.

A rigor, a intervenção com assunção plena da administração e gestão do hospital implica responsabilização do Município pelos danos

resultantes do inadimplemento das obrigações trabalhistas, em relação ao período em que perdurou.

E tal se deve pelo fato de, visando à manutenção da prestação do serviço público essencial de saúde, utilizar-se da força de trabalho dos empregados da entidade interditada, assumindo, assim, as obrigações da empregadora principal. Se o interventor deixa de regularizá-las, desrespeitando o contrato de trabalho havido com o hospital sob intervenção, a sua responsabilidade encontra fundamento no artigo 37, § 6º, da Constituição da República, que não isenta de responsabilidade o ente público perante terceiros.

“Art. 37:

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”.

Descumpridas, imperioso reconhecer a responsabilidade solidária, visto que **quem sofreu a intervenção não tem o controle e gestão do empreendimento e não pode o trabalhador ficar desamparado.**

A jurisprudência dos tribunais superiores tem se manifestado no sentido de que reconhecido o inadimplemento da empregadora pelas obrigações trabalhistas deve responder subsidiariamente pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram.

Neste sentido:

"DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . RECURSO DE REVISTA . MUNICÍPIO DE SUZANO . INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. RESPONSABILIDADE DO INTERVENTOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA . A intervenção com assunção plena da administração e gestão do hospital implica responsabilização do Município pelos danos resultantes do inadimplemento das obrigações

trabalhistas, em relação ao período em que perdurou. E tal se deve pelo fato de, visando à manutenção da prestação do serviço público essencial de saúde, utilizar-se da força de trabalho da parte autora, assumindo, assim, as obrigações da empregadora principal. Se o interventor deixa de regularizá-las, desrespeitando o contrato de trabalho havido com o hospital sob intervenção, a sua responsabilidade encontra fundamento no artigo 37, § 6º, da Constituição da República, que não isenta de responsabilidade o ente público perante terceiros. Descumpridas, imperioso reconhecer a responsabilidade solidária, visto que quem sofreu a intervenção não tem o controle e gestão do empreendimento e não pode o trabalhador ficar desamparado. A jurisprudência desta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que reconhecido o inadimplemento da empregadora pelas obrigações trabalhistas deve responder subsidiariamente pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram. Recurso de revista conhecido e não provido" (RR-1001944-98.2015.5.02.0491, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 18/11/2019).

“RECURSO DE REVISTA - MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL PARTICULAR. RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO INTERVENTOR. A intervenção do Município na gestão de Hospital Municipal, com vistas a garantir a continuidade da prestação do serviço público essencial de saúde, implica a sua responsabilização pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurar a intervenção, porquanto assumiu a gestão do hospital, usufruindo, diretamente, da energia de trabalho dos empregados contratados. Precedentes desta Corte. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 38233220135120045, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/06/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015). AGRADO DE INSTRUMENTO. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL PARTICULAR. CONTRATO DE GESTÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO. Ante a divergência jurisprudencial, nos termos exigidos no art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL PARTICULAR. CONTRATO DE GESTÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO. O TST firmou o entendimento de que a intervenção temporária de município em ente hospitalar

privado, com vistas à continuidade da prestação do serviço público essencial de saúde, com assunção plena da administração e gestão, implica sua responsabilização, em relação ao período em que perdurar a intervenção, pelas obrigações trabalhistas. O município reclamado foi responsabilizado subsidiariamente pelos créditos reconhecidos na demanda, pois, em decorrência da intervenção realizada, teve ampla possibilidade de verificação da regularidade da administração pela gestora, inclusive quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas para com seus empregados. Tal entendimento encontra respaldo em remançosa jurisprudência do TST. Recurso de revista conhecido e não provido". (TST - RR: 17157920125120040, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 29/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . MUNICÍPIO DE QUELUZ. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO INTERVENTOR RECONHECIDA PELO TRT. A intervenção do Poder Público em ente privado, com a assunção plena da administração e gestão, mesmo que temporariamente, implica a responsabilização subsidiária do ente público em relação ao período em que perdurar a intervenção. Verifica-se que, na hipótese dos autos , o regime de intervenção ocorreu por determinação legal, imputando ao Município o encargo de interventor na instituição. Assim, o ente público passou a administrar o hospital, do qual o Reclamante era empregado, e, na condição de gestor, passou a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção. De fato, essa espécie de intervenção encontra-se prevista na Constituição Federal (art. 5º, XXV), segundo a qual, no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, como se verifica na hipótese sob exame, em que ocorreu a intervenção do Município no hospital. Todavia, não há dúvidas de que, no caso concreto , se o Município assumiu a gestão do Hospital, mesmo que temporariamente, evidentemente deverá ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção. Com efeito, nessas circunstâncias, inadimplindo a real empregadora as obrigações trabalhistas, deve responder subsidiariamente o ente público Reclamado pelos créditos

pendentes dos trabalhadores que lhe serviram. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-12135-23.2016.5.15.0040, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/06/2019);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. Extrai-se dos autos que, o regime de intervenção ocorreu por determinação legal (Decreto Municipal 12/89), perdurou por quase 30 anos e imputou ao Município o encargo de interventor da Irmandade Santa Casa de Queluz. A intervenção conferiu ao Município, dentre outros poderes, a direção e administração do hospital, bem como lhe autorizou a gerir os recursos do hospital, como se seus fossem. Assim, o ente público passou a administrar o hospital, do qual a reclamante era empregada, e, na condição de gestor, passou a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que intervenção do Município na gestão do Hospital, ainda que temporariamente, gera responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção. Precedentes. A decisão regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte. Incide o óbice da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-11361-90.2016.5.15.0040, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/06/2019);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INTERVENÇÃO DO MUNICÍPIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando que a matéria debatida nos autos - possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária ao ente público interventor, nos termos da Súmula nº 331 - não é pacífica nesta Corte e, diante da função constitucional uniformizadora deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. INTERVENÇÃO DO MUNICÍPIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária ao ente público interventor, nos termos da Súmula nº 331. Na hipótese, o Tribunal Regional excluiu a responsabilidade subsidiária do segundo

reclamado Município de Queluz quanto às verbas reconhecidas na presente ação, por entender que a intervenção da primeira reclamada pelo Município tem por escopo exclusivo a manutenção da prestação de serviço público e não configura hipótese de sucessão ou de terceirização. Verifica-se que o ente público, na condição de gestor, passou a administrar o hospital e a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção, entretanto, a intervenção não se confunde com a contratação dos serviços por empresa interposta, o que afasta a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária, não havendo que se falar em contrariedade à Súmula nº 331. Precedentes de minha lavra e da Quarta Turma. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-AIRR-12169-95.2016.5.15.0040, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 30/05/2019);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. INTERVENÇÃO MUNICIPAL.

Esta Corte Superior já pacificou entendimento de que ente da Administração Pública Direta que assume o comando e gestão de entidade hospitalar, antes administrada por ente privado, atua como verdadeiro empregador, sendo, portanto, responsável solidariamente por todas as verbas trabalhistas devidas no período em que persistiu a intervenção. Assim, deverá ser responsabilizado pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção na instituição hospitalar. No presente caso, todavia, em atenção aos estritos limites da causa de pedir e ao princípio da non reformatio *in pejus*, faz-se necessário manter a condenação subsidiária. Incidência da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 11581-88.2016.5.15.0040 Data de Julgamento: 07/11/2018, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/11/2018)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ - INTERVENÇÃO MUNICIPAL - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO INTERVENTOR. A Lei nº 8.080/90 dispõe ser atribuição dos municípios, entre outras, controlar e fiscalizar os procedimentos dos serviços privados

de saúde (art. 18, XI), podendo requisitar bens e serviços, tanto de pessoas naturais, quanto de jurídicas, para atendimento de necessidades coletivas, urgentes e transitórias, decorrentes de situações de perigo iminente (art. 15, XIII). O ato de intervenção é um mecanismo que encontra guarida constitucional - art. 5º, XXV - e destina-se a garantir a continuidade do serviço público essencial de saúde, devendo ser interpretado como medida que se limita a sanear irregularidades. Logo, se o Município assumiu a gestão do hospital e, em decorrência, utilizou-se da mão de obra de trabalhadores para viabilizar atendimento médico à população, deverá ser responsabilizado pelos danos resultantes do inadimplemento das obrigações trabalhistas. Assim, como o ente municipal assumiu as obrigações da empregadora principal, ele deve ser responsabilizado solidariamente pela dívida trabalhista, mormente em se considerando a responsabilidade objetiva da Administração Pública pelos danos causados a terceiros. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-2041-24.2012.5.12.0045, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 31/03/2017).

Assim sendo, requer-se com fundamento no artigo 37, § 6º da Constituição Federal e Súmula nº 331 do TST a declaração da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada (tomadora de serviços e interventora responsável pelo adimplemento) quanto as obrigações trabalhistas, devendo ser condenada ao pagamento de todas as verbas ora pleiteadas, já que a responsabilização atinge todos os desdobramentos do contrato, com exceção das obrigações personalíssimas (como assinatura de CTPS, entrega de guias, etc), caso a 1ª.reclamada seja inadimplente.

VI. DA ESTABILIDADE

DISPENSA DO EMPREGADO APÓS REGISTRO DE CANDIDATURA A MEMBRO DA CIPA - PROCESSO ELEITORAL CANCELADO POR INICIATIVA DO

EMPREGADOR – INTERFERENCIA POLÍTICA - DIREITO A MANUTENÇÃO NO EMPREGO – DIREITO A INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE

O Reclamante foi admitido pela primeira Reclamada em 02/03/2009 e demitido sem justa causa em 31/05/2023. Ocorre que a dispensa se deu quando em pleno gozo da estabilidade provisória, pois a reclamada pretendendo fraudar a eleição da CIPA, cancelou unilateralmente o processo eletivo, com vistas a obstar a estabilidade provisória no emprego do autor que seria alcançada com a sua eleição.

De fato o reclamante se inscreveu no dia 12/04/2023 como candidato para eleição da CIPA que ocorreria nos dias 26 e 27 de abril de 2023; no entanto, o Provedor, Sr. Evaldo Kovalski, por ato unilateral e sem qualquer justificativa plausível, em 17/04/2023 determinou o cancelamento do processo eleitoral, fundando tal decisão em motivo administrativo, sendo que houve promessa que nenhum colaborador seria prejudicado com o ato de sustação e promessa de novo edital em tempo breve, até a presente data não cumprida.

Ocorre que de acordo com o item 5.5.5.1 da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-5), com redação dada pela Portaria/MTP nº 422, de 07/10/2021, apenas a Superintendência Regional do Trabalho podem cancelar eleição, se confirmadas irregularidades no processo eleitoral, para proceder a sua correção ou anular conforme o caso.

De outro lado, o Reclamante já era possuidor da estabilidade provisória nos termos do artigo 10, inciso II, do ADCT da Constituição Federal, com regulamentação na alínea “d” do item 5.5.3¹ e 5.4.12² da NR-5.

¹ 5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;

² 5.4.12 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, **desde o registro de sua candidatura** até um ano após o fim de seu mandato.

De outro lado, sendo inconsistente a anulação da eleição pelo diretor da Reclamada, a dispensa imotivada do reclamante teve nítida intenção de obstar o direito a estabilidade pelo trabalhador que deve ser reintegrado ao trabalho sob pena da Reclamada arcar com pagamento dos salários vencidos e vincendos até o fim do período de estabilidade que este teria direito.

Atentando-se para o escopo da norma que assegura a estabilidade no emprego ao membro eleito representante da CIPA, o cancelamento do processo eleitoral, ainda que fosse justificado por necessidade de adequação a exigências legais de prazo e realização de eleições, não exclui o direito a manutenção no emprego do empregado que registrou candidatura.

Ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego determinasse ao réu a correção do processo eleitoral ou anulação deste, as inscrições anteriores ficariam garantidas, consoante disposto no item 5.5.5.2, da NR-5 - que trata da Comissão Interna de Prevenir de Acidentes- o que evidencia resguardado o direito do empregado **inscrito anteriormente** a concorrer para o processo eleitoral, tão logo superadas as questões atinentes ao processo eleitoral:

5.5.5.2 Em caso de anulação somente da votação, a organização convocará nova votação, no prazo de dez dias, a contar da data de ciência, **garantidas as inscrições anteriores.** (g.n).

Em caso de anulação, a empresa deveria convocar nova eleição no prazo de dez dias a contar da data da ciência, **garantidas as inscrições anteriores.**

No mesmo sentido, consta de modo expresso no item 5.5.3, letra "d" da NR 5:

"d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;"

Presume-se a dispensa imotivada como meramente obstativa do direito do autor a concorrer e participar do processo eleitoral para membro da CIPA, não podendo o Poder Judiciário deixar dito processo eleitoral mercê de manobras do empregador, desprotegendo os empregados que tenham registrado a respectiva candidatura para participação no processo eleitoral.

Máxime, quando há suspeitas que a demissão ocorreu a pedido ou por interferência política do sr. Prefeito municipal, que pretendia terceirizar toda a mão de obra do hospital – conseguindo afinal a conduzir o nosocômio a catastrófico desequilíbrio financeiro, econômico e sanitário ao ponto de pedir a sua intervenção após a renúncia coletiva dos diretores (associados) do hospital e assim encetar na direção do hospital com finalidade meramente eleitoreira, fato esse investigado pelo MPF do Trabalho.

Entendimento em sentido contrário poderia fazer com que o empregador se valesse de convocados para as referidas eleições e posteriores cancelamentos dos respectivos processos eleitorais quando melhor se lhe apossasse, dispensando os empregados inscritos para eleições e embaraçando o ingresso daqueles que se não lhe agradassem.

A dispensa arbitrária, não fundada em motivo técnico, econômico, quando a norma regulamentar assegura ao inscrito o direito de participar do processo eleitoral, ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego determine correção ou anulação do processo eleitoral, **configura ato abusivo do poder do empregador.**

O reclamante se inscreveu como candidato para representar os empregados na CIPA 2023/2024, conforme registro público em Edital constante do Painel de Publicações da ré, sendo este ato jurídico suficiente para lhe assegurar o direito de manter no emprego.

Do registro da candidatura se infere o envolvimento do empregado nas questões afetas à segurança e medicina do trabalho e,

por via de consequência, a necessidade de o Estado conferir proteção a esse trabalhador para que, desde então, não fique a mercê da vontade ou capricho do empregador, ou ainda, sujeito a perseguição ou tolhimento na liberdade de expressão.

Embora o Reclamante não tenha alcançado a titularidade da representação, cabe ao Poder Judiciário assegurar que o processo eleitoral transcorra sem intervenções abusivas do empregador. E esse intento somente pode ser alcançado uma vez reconhecido o direito do empregado inscrito a participar do processo eleitoral. Uma vez aberta a oportunidade para a dispensa imotivada do empregado inscrito, o processo eleitoral poder ser facilmente manobrado pelo empregador que dispensar o empregado que se não lhe aprover, sem maiores consequências, no manifesto exercício abusivo sobre o processo eleitoral.

Considerando o prazo decorrido para nova eleição, da qual o autor foi, por ato volitivo e imotivado do empregador, obstado de vir a participar, deve ser deferida a indenização substitutiva dos salários vencidos, desde a dispensa até 30/05/2024, data em que presumidamente teria encerrado o período estabilidade uma vez eleito.

Neste sentido a seguinte ementa jurisprudencial:

ELEIÇÃO PARA COMPOSIÇÃO DA CIPA – IRREGULARIDADE – COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO –

Eventual irregularidade quanto ao funcionamento e dimensionamento de CIPAs cabe exclusivamente ao Ministério do Trabalho e Emprego verificar e determinar sua correção, na forma do item 5.42.1 da NR-5, da Portaria 3.214/78. Se o empregador, *sponte sua*, anula a eleição já convocada, ficam garantidas as inscrições anteriores, conforme item 5.42.2 da mesma norma. Desde que o processo eleitoral tem início, com o devido registro das candidaturas, fica garantido o emprego de todos os inscritos até a eleição, nos termos do item 5.39.1 e também da previsão constitucional, do art. 10, II, "a", do ADCT. A suspensão do processo eleitoral não pode servir de arma do empregador para evitar a aquisição da garantia no emprego pelo empregado. (Processo: RO - 01007-2009-023-03-00-2, Relator: Des. Antônio Fernando Guimarães,

P á g i n a | 16 de 31

Data de julgamento: 10/08/2010, Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região). Gn.

Presume-se a despedida obstativa do direito do reclamante de vir a atuar como membro da CIPA na defesa dos direitos e interesses atinentes a segurança e medicina do trabalho no âmbito da reclamada.

Frise-se que a indenização a ser deferida é por restar demonstrado que a dispensa do reclamante candidato inscrito, traduziu em interferência abusiva do empregador na condução do processo eleitoral para membro da CIPA (representante dos empregados), nem sequer determinada pela Delegacia Regional do Trabalho.

Deve ser deferido ainda, por mero corolário, os respectivos 13º salários, férias mais adicional de 1/3, FGTS e multa de 40% do período correlato.

VII. DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Durante todo pacto laboral não foi realizado o pagamento de vale-alimentação fixado nas normas coletivas anexas: Convenção Coletivas de Trabalho de 2017/2019, 2019/2020, 2010/2021, 2021/2022 e 2022/2023 e Termo Aditivo 2017/2019, os quais estabelecem:

- CCT 2017/2019

Auxilio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2017 no valor de R\$300,00 (trezentos reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

- Termo Aditivo 2017/2019

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Será concedido a todos os empregados, a partir de 01 de maio de 2018 um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 310,00 (Trezentos e dez reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal sendo devido nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

- Termo Aditivo 2019/2020

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2019 no valor de R\$335,00 (trezentos e trinta e cinco reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

- Termo Aditivo 2020/2021

Auxilio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/10/2020 no valor de R\$344,00 (trezentos e quarenta e quatro reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

- Termo Aditivo 2021/2022

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2021 no valor de R\$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

- Termo Aditivo 2022/2023

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2022 no valor de **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**. Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Vislumbra-se o que preceitua os tribunais Regionais do Trabalho quanto ao tema, expressando que havendo previsão em norma coletiva sem o devido pagamento, tais valores deveram serem indenizados, in verbis:

RECURSO ORDINÁRIO DA FUNASE. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CULPA IN VIGILANDO. ÔNUS DA PROVA. CARACTERIZAÇÃO. (...) VALE ALIMENTAÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. CONFISSÃO DE SUPRESSÃO. **Prevendo, de forma expressa, a norma coletiva, o pagamento de vale-alimentação,** e havendo a reclamada confessado que deixara de cumprir com o convencionado, **deve ser condenada ao pagamento de indenização correspondente ao lapso temporal que deixou de pagar ao autor o vale-alimentação previsto nas convenções coletivas anexadas.** Recurso autoral provido, no aspecto. (Processo: ROT -

0001185- 78.2018.5.06.0122, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 12/08/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 14/08/20 0). Gn.

AÇÃO DE CUMPRIMENTO DE **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. VALE- ALIMENTAÇÃO**. Diante da negativa geral da ré, **restou evidenciado o não cumprimento do que preceitua a regra específica de norma coletiva que lhe é aplicável, tendo-se por devida a condenação ao pagamento do vale alimentação previsto na Cláusula 7ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015**. Processo RO 00103703320155010075 RJ, Órgão Julgador: Segunda Turma, Publicação: 02/08/2017, Julgamento: 21 de Junho de 2017, Relator: EDUARDO HENRIQUE RAYMUNDO VON ADAMOVICH). Gn.

Dessa forma, considerando constar expressamente nas normas convencionais firmada pelo Sindicato Profissional da categoria do Reclamante, requer a condenação da Reclamada ao pagamento integral do vale alimentação durante os períodos impagos parcial ou totalmente.

Portanto, **requer a condenação da Reclamada a condenação no importe de R\$ 19.393,00 (dezenove mil e trezentos e noventa e três reais), referente ao vale alimentação do período de 31/05/2018 a 31/05/2023.**

VIII.

DO FGTS

A Reclamada, durante o período do pacto laboral não efetuou corretamente os depósitos fundiários na conta vinculada de seus funcionários, infringindo a Lei 8.036/90, pelo que desde já requer seja a Reclamada condenada a pagar ao Reclamante os valores devidos a este título, devidamente atualizados monetariamente, acrescidos dos juros legais, a apurar e a consignar.

Sobre referida verba pleiteia-se o benefício da prescrição trintenária (Súmula 95, do TST e artigo 55 do Decreto n.º 99.684/90).

Outrossim, em havendo porventura depósitos fundiários, ainda que parciais em conta vinculada do reclamante, requer sejam os mesmos liberados via expedição de alvará judicial, por este respeitável Juízo, tendo em vista a rescisão contratual.

Ademais, pela irregularidade nos depósitos do FGTS o Reclamante faz jus e desde já requer, receber da Reclamada 20% de multa sobre o valor e mais 1% ao mês, conforme preceitua o artigo 22, da Lei n.º 8.036/90, do FGTS, e em último caso, aplique-se o previsto na Resolução n.º 60 do Conselho Curador do FGTS.

Observe-se, ainda, que a Portaria n.º 734, de 9 de junho de 1993, do Ministério do Trabalho, equiparou a mora contumaz no pagamento de salários (decretos Lei n.º 368, de 19/12/1968), o atraso no recolhimento do FGTS.

Contudo, a Reclamada sequer justificou sua grave violação às Leis Trabalhistas e tão pouco promoveu os competentes depósitos referentes aos FGTS da parte Reclamante (integral/diferenças).

Não será demasia registrar que a Reclamada assim procedendo, além de sujeitar-se às penalidades impostas ao depositário infiel da Fazenda Pública (lei n.º 8.866, de 11 de abril de 1.994) , deverá nos termos da Lei 8.036/90, efetuar imediatamente o recolhimento das quantias fundiárias, nos termos legais, tudo combinado com a Lei 9.983/00 de 17/07/00(PENAL).

Ante ao exposto, **requer seja as reclamadas condenadas ao pagamento do FGTS, referente ao mês de junho de 2022 até dezembro de 2022, no importe de 3.764,75 (três mil e setecentos e sessenta e quatro reais e setenta e cinco centavos).**

IX.**DO DANO MORAL**

Conforme exposto acima a reclamada agiu de forma fraudulenta, cancelando eleição da CIPA, para o fim de demitir o reclamante e outros funcionários, também inscritos na eleição.

Além de referida demissão ferir o disposto constitucionalmente no artigo 10 dos ADTC, se verifica que a demissão do reclamante foi vexatória e amplamente exposta a todos os funcionários da reclamada.

Ocorre que não bastasse a demissão ilegal a empregadora na figura dos seus administradores idealizou a pratica de coação a todos os demais funcionários.

Se percebe pelas imagens fotográficas e boletim de ocorrência em anexo que o local de trabalho do reclamante não foi preservado.

Logo após a demissão – durante a jornada de trabalho - a reclamada perfurou a fechadura da porta de acesso a sala de trabalho do reclamante. Fez ainda pior. Colocou um vigilante no local de modo a impedir o acesso para retirar os seus pertences, o que ocorreu somente no dia seguinte, quando retirou alguns objetos sob estrita vigilância. Sucede que o local, como acima exposto não foi preservado em razão do preposto da reclamada adentrar ao local sem o acompanhamento do reclamante.

Foto da fechadura da porta de acesso ao local de trabalho do Reclamante totalmente danificada:



De se apontar que a dispensa não observou o princípio da preservação da intimidade do reclamante, e consequentemente, se tratou de assédio moral porque não lhe causou meros dissabores, mas real abalo na moral do reclamante.

O assédio moral insere-se no capítulo da responsabilidade por dano causado a outrem, e a consequente obrigação do agressor de indenizar a vítima, com fundamento nos artigos 5º V e X, da Constituição Federal, e artigos 186, 187 e 927 e seguintes do Código Civil.

Atualmente, nenhum de nós tem dúvida quanto à coexistência do dano material e do dano imaterial, assim concebido este último como o prejuízo causado por alguma pessoa a outra (física ou jurídica), mas que atinge o patrimônio não material do ofendido, ou seja, sua intimidade, sua vida privada, sua honra ou sua imagem.

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Como mencionado, constitui o assédio moral o conjunto de comportamentos que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de forma repetitiva, de modo a ofender sua honra, sua imagem, sua vida privada ou sua imagem, a teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, como acima referido.

Neste passo, cuidando neste momento apenas do assédio moral sofrido pelo empregado no âmbito da relação de emprego, há de se considerar tanto a figura do empregador que age de forma ilícita quanto seus prepostos que assim procedem, ainda que sem o conhecimento do empregador.

No primeiro caso, evidencia-se a responsabilidade da empresa, pois seu titular é que agride o empregado, daí porque dúvida não há quanto à sua responsabilidade pela reparação o prejuízo.

Outra situação, contudo, é aquela em que o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico do empregado, ou por colegas, causando a humilhação e o constrangimento da vítima.

Com efeito, ao cuidar o Código Civil da obrigação de indenizar, afirma em seus artigos 932 e 933:

"Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;
II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos".

Como se vê, o empregador é responsável pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções e, a teor do artigo 933 do Código Civil, a responsabilidade do empregador no caso é objetiva, pois independe de culpa do empregador para a sua responsabilização. É evidente, portanto, em tais casos a obrigação da empresa de arcar com a indenização a que fizer jus o empregado ofendido.

Ao estabelecer os parâmetros das indenizações, o artigo 223-G da CLT classifica as ofensas, com base na gravidade do dano causado, em leve (até três vezes o último salário), média (até cinco vezes), grave (até 20 vezes) ou gravíssima (até 50 vezes).

Os dispositivos eram objeto de ADIns propostas pela Anamatra - Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ADIn 6.050), pelo Conselho Federal da OAB (ADIn 6.069) e pela CNTI - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (ADIn 6.082):

"Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser

observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade."

Desta maneira, diante dos fatos e direitos anteriormente expostos, requer a condenação das Reclamadas ao pagamento de dano moral, no montante de **R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)**.

X. DA TUTELA ANTECIPADA

A inequívocidade das provas está materializada nos documentos juntados com a presente petição, que demonstram a verossimilhança das alegações, em especial: A) O reclamante estava em período de estabilidade, vez que a eleição da CIPA foi cancelada por determinação do provedor, todavia, **cabe exclusivamente** ao Ministério do Trabalho e Emprego verificar e determinar a correção de eventual irregularidade, na forma do item 5.5.5.1 da Norma Regulamentadora nº 05 (NR-5), com redação dada pela Portaria/MTP nº 422, de 07/10/2021. B) A demissão não respeitou as regras estabelecidas no Estatuto da entidade. C) Cancelamento ilegal da eleição da CIPA – interferência do prefeito do Município de Goioerê.

Já o fundado receio de dano irreparável – ou de difícil reparação – se verifica concretamente no prejuízo/dano financeiro pelo fato de não estar recebendo o salário mensal, em razão de uma demissão arbitrária.

Sendo assim, presentes os requisitos do artigo 300, *caput*, e do inciso I, do Código de Processo Civil, para a antecipação de tutela, no sentido de determinar a reintegração da Reclamante ao seu emprego,

pois, ficou devidamente evidenciado a probabilidade do direito e o fundado receio de dano irreparável – ou de difícil reparação.

Neste sentido, cita-se o seguinte entendimento jurisprudencial:

MEMBRO DA CIPA. DISPENSA ARBITRÁRIA. REINTEGRAÇÃO OU CONCESSÃO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Não comprovado pela empregadora a existência de um dos pressupostos legais que permitem a dispensa do empregado membro da CIPA, durante o período estável, conforme dispõe o art. 165 da CLT, reputa-se arbitrária a dispensa efetivada, devendo o empregado ser reintegrado ou, na impossibilidade, ser a ele concedida indenização substitutiva. (TRT-3 - ROT: 00103709120215030002 MG 0010370-91.2021.5.03.0002, Relator: Jose Marlon de Freitas, Data de Julgamento: 11/08/2022, Oitava Turma, Data de Publicação: 16/08/2022.)

Portanto, diante do exposto, requer-se a antecipação da tutela prevista no artigo 300, *caput*, e do inciso I, do Código de Processo Civil, para determinar a imediata **REINTEGRAÇÃO** da Reclamante ao posto de trabalho ocupado quando de sua demissão (31/05/2023), com o recebimento de toda a remuneração correspondente ao período de afastamento, ou seja, salários vencidos e vincendos até a efetiva reintegração, além dos demais direitos trabalhistas assegurados, computando-se o tempo em que esteve afastada, para todos os fins legais em relação ao seu contrato de trabalho, **no que perfaz o montante de R\$ 47.059,39 (quarenta e sete mil e cinquenta e nove reais e trinta e nove centavos)**, servindo como base a sua última remuneração (R\$ 6.722,77).

XI. DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA
--

Os honorários de sucumbência estão previstos no artigo 791-A da CLT, vejamos:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Dessa forma, requer a condenação da Reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

XII. DA ESTIMATIVA DA LIQUIDAÇÃO

Os pedidos e valores liquidados no caso em tela, são feitos de forma estimativa, ressaltando desde já eventual valor a maior definido em sede de liquidação da sentença, quando do trânsito em julgado. E neste sentido, já se manifestou o TST, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. **INDICAÇÃO DO VALOR DA CAUSA. VALOR ESTIMADO. ARTIGO 840, § 3º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.** (...). 3. Consoante disposto no artigo 840, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, **deve a parte autora, na petição inicial, formular pedido certo, determinado e com indicação de seu valor.** Esta Corte superior editou a Instrução Normativa nº 41/2018, dispondo acerca da aplicação das regras processuais introduzidas na CLT por meio da Lei nº 13.467/2017 e, no seu artigo 12, § 2º, fez constar que "para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, **o valor da causa será estimado**". **4. Resulta daí que a indicação do valor da causa, por estimativa, é suficiente para atender a exigência legal.** 5. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-55- 11.2019.5.12.0006, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 01/10/2021).

Dessa forma, aponta-se nesta exordial os valores dos pedidos e sua liquidação de forma estimativa, cuja liquidação se dará por meio de liquidação/cumprimento de sentença, após o devido trânsito em julgado, bem como constando e devida ressalva acerca disto no bojo da exordial.

XIII. DOS PEDIDOS E REQUERIMENTOS

Diante do exposto e das provas trazidas aos autos, requer:

a) Que seja **deferido o benefício da assistência judiciária gratuita**, devido à difícil situação econômica do Reclamante, que não possui condições de custear o processo, sem prejuízo próprio.

b) A **ANTECIPAÇÃO DE TUTELA**, nos termos do artigo 300, *caput*, e do inciso I, do Código de Processo Civil, para determinar a imediata **REINTEGRAÇÃO** do Reclamante ao posto de trabalho ocupado quando de sua demissão (31/05/2023), com o recebimento de toda a remuneração correspondente ao período de afastamento, ou seja, salários vencidos e vincendos até a afetiva reintegração, além dos demais direitos trabalhistas assegurados, computando-se o tempo em que esteve afastada, para todos os fins legais em relação ao seu contrato de trabalho, no que perfaz o montante de **47.059,39 (quarenta e sete mil e cinquenta e nove reais e trinta e nove centavos)**, servindo como base a sua última remuneração (R\$ 6.722,77).

c) A citação das Reclamadas para oferecer resposta, no prazo legal, sob pena de revelia.

d) A legitimidade do município de Goioerê para integrar o polo passivo da ação, conforme devidamente fundamentado no tópico IV;

e) A responsabilidade subsidiária da segunda Reclamada, pelos fatos e fundamentos expostos no tópico V.

f) Ao final, **SEJA RATIFICADA A ANTECIPAÇÃO DE TUTELA**, para tornar definitiva a reintegração do Reclamante, com todos os direitos

trabalhistas a ela inerentes, em especial, o pagamento dos salários vencidos e vincendos durante o período de afastamento, computando-se o referido tempo em relação ao seu contrato de trabalho

g) Sucessivamente, se inviável a reintegração do Reclamante, que as Reclamadas sejam condenadas ao pagamento de indenização substitutiva das verbas salariais referentes ao período de sua estabilidade, no período de 31/05/2023 (data do afastamento) até 30/05/2024, data em que presumidamente teria encerrado o período estabilidade uma vez eleito servindo como base a sua última remuneração (R\$ 6.722,77), nos seguintes termos:

a) Salários até o fim da estabilidade (maio/2024)	R\$ 73.950,47;
b) 13º proporcional (7/12) de 2023	R\$ 3.921,62;
c) 13º proporcional (4/12) de 2024	R\$ 2.801,15;
d) Férias Proporcionais (7/12) + 1/3 de 2023	R\$ 5.228,82
e) Férias Proporcionais (4/12) + 1/3 de 2024	R\$ 3.734,87
f) FGTS	R\$ 6.991,68
TOTAL.....	R\$ 96.628,54

h) A condenação da Reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais no **valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)**, em consonância com a fundamentação apresentada no tópico IX.

i) A condenação das Reclamadas ao pagamento do FGTS, referente ao mês de junho de 2022 até dezembro de 2022, no importe de **3.764,75 (três mil e setecentos e sessenta e quatro reais e setenta e cinco centavos)**.

j) A condenação das Reclamadas ao pagamento **do importe de R\$ 19.393,00 (dezenove mil e trezentos e noventa e três reais), referente ao vale alimentação do período de 31/05/2018 a 31/05/2023**

k) Condenação das Reclamadas ao pagamento de honorários de sucumbência no percentual de 15% (quinze por cento), sobre os valores da condenação principal.

l) A produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial a prova documental, o depoimento pessoal das Reclamada, oitiva de testemunhas.

m) Condenação das Reclamadas ao pagamento de todas as custas e despesas processuais.

Dá-se à presente ação, o valor de **R\$ 139.786,36 (cento e trinta e nove mil e setecentos e oitenta e seis reais e trinta e seis centavos)**, meramente para efeitos fiscais e de alçada.

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Goioerê/PR, 19 de dezembro de 2023.

FILIPPE VARLOS PEREIRA DE SOUZA
OAB/PR 90.338





FILIFE VARLOS P. SOUSA
ADVOGADO - OAB/PR 90.338

Av. Amazonas, 231 - Jardim Lindóia
Goioerê-PR
CEP: 87.360-000

(44) 3522-3522 | 9.9892-1370
filipe.souza@gmail.com

PROCURAÇÃO "AD JUDICIA"

OUTORGANTE: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA, brasileiro, divorciado, desempregado, portador da CI-RG nº 6.945.940-4 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob n. 014.712.409-32, residente e domiciliado na Rua Paula Sestak, nº 310, Jd. Canadá, Goioerê/PR

OUTORGADO: **FILIFE VARLOS PEREIRA DE SOUSA**, brasileiro, advogado, inscrito na OAB/PR sob nº. 90.338, com escritório profissional na Avenida Amazonas, nº. 231, Jardim Lindóia, em Goioerê-PR.

PODERES: Através do presente instrumento particular de mandato, o **OUTORGANTE** nomeia e constitui como seu procurador o **OUTORGADO** para representá-lo tanto judicialmente quanto extrajudicialmente, concedendo-lhe poderes amplos e gerais para requerer, acompanhar o processo, apresentar defesa, recorrer, juntar e retirar documentos, promover provas, pagar e receber, dar recibos e quitações, concedendo-lhe, também, poderes "ad judícia" e "ad judícia et extra", e mais os especiais de reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar o direito sobre que se funda a ação, firmar compromisso e substabelecer, com ou sem reserva de poderes. **Em ajuizar reclamatória trabalhista em face da SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA e o MUNICÍPIO DE GOIOERE.**

Goioerê, 13 de dezembro de 2023.

IZAIAS VIEIRA DE SOUZA

Av. Amazonas, nº. 231 Goioerê - PR, Fone (044) 3522-3522.
E-mail: filipe.souza@gmail.com



Assinado eletronicamente por: FILIFE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - c401917
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324244100000124977959?instancia=1>
Número do documento: 23121916324244100000124977959



DANF3E - DOCUMENTO AUXILIAR DA
NOTA FISCAL ELETRÔNICA DE ENERGIA ELÉTRICA
Copel Distribuição S.A.
R. José Izidoro Brazetto, 155 - Bloco C - Mossunguê
CEP: 81200-240 - Curitiba - PR
CNPJ: 04.369.898/0001-06
INSC. ESTADUAL: 9023307399

Responsável pela Iluminação Pública: Município (44) 3521-8900

Classificação:
B1 Residencial - Residencial

Tipo de Fornecimento:
Bifásico / 50A

DATAS DE
LEITURAS

Leitura anterior
27/10/2023

Leitura atual
28/11/2023

Nº de dias
32

Próxima Leitura
28/12/2023

Nome: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA

Endereço: R dos Lirios, 324 - Bela Vista Jd

CEP: 87360-000

Cidade: Goioere - Estado: PR

CPF: 014.712.409-32

UNIDADE CONSUMIDORA

99227851

Código de Acesso / Autenticação



NOTA FISCAL No. 72418068 - SÉRIE 3 / DATA DE EMISSÃO: 29/11/2023

Consulte Chave de Acesso em:

<https://nfce.fazenda.pr.gov.br/nfce/Consulta/nfce>

Chave de Acesso

4123 1104 3588 9800 6106 6600 3072 4160 6810 0740 3411

Protocolo de Autorização: 1412300057910358 - 29/11/2023 às 05:20:46+00:00

REF: MÊS / ANO	VENCIMENTO	TOTAL A PAGAR
11/2023	10/01/2024	R\$112,45

Itens de fatura	Unid	Quant	Preço unit (R\$) com tributos	Valor (R\$)	PIS (0,65%)	ICMS	Taxa unit (R\$)	Dados	Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Valor (R\$)
ENERGIA ELET CONSUMO	kWh	301	0,399435	121,22	5,18	21,50	0,302140	PIS	48,00	1,65	7,92
ENERGIA ELET USO SISTEMA	kWh	301	0,423223	127,29	5,63	22,50	0,324070	COFINS	23,35	3,6375	8,57
ENERGIA INJ. OUC MPT TE 04/2023	kWh	173	0,399422	67,37	2,98	12,12	0,302140		48,35	1,65	7,97
ENERGIA INJ. OUC MPT TUSD 04/2023	kWh	173	0,347052	60,04	3,24	0,00	0,328370				
ENERGIA INJ. OUC MPT TE 05/2023	kWh	78	0,399231	30,38	1,34	5,46	0,302140				
ENERGIA INJ. OUC MPT TUSD 05/2023	kWh	78	0,347051	27,07	1,46	0,00	0,328370				
MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO	UN	1	1,060000	1,06							
JUROS CONTA ANTERIOR	UN	1	0,530000	0,53							
ACRESCIMO MORATORIO	UN	1	0,130000	0,13							
CRED VIOL META CONT 09/2023	UN	1	2,170000	2,17							
CONT ILLUMIN PUBLICA MUNICIPIO	UN	1	53,130000	53,13							
TOTAL				112,45	1,79	26,45					

HISTÓRICO DE CONSUMO E FATURA	
CONSUMO FATURADO	Nº DIAS FAT
NOV23	301
OUT23	280
SET23	284
AGO23	215
JUL23	232
JUN23	284
MAY23	208
ABR23	201
MAR23	274
FEV23	267
JAN23	244
DEZ22	110
NOV22	92

Medidor	Grandes	Postos Remotos	Leitura Anterior	Leitura Atual	Conto Medido	Consumo kWh
0271533785	CONSUMO kWh	TP	21053	21360	1	307

Reservado ao Fisco

PERÍODO FISCAL: 29/11/2023

DEC4.5FCB.45EA.AA63.9A08.E21A.7F3A.AFBC



UC pertencente ao sistema de compensação de energia - REN ANEEL 1000/21, UC Geradora: UC 104781078
Demonstrativo de saídas desta unidade consumidora, em kWh - REN 1000/2021. Saldo Máx no (TP) Todos os
Períodos 329, Saldo Acumulado no (TP) Todos os Períodos 1887, Saldo a Expirar Próximo Mês no (TP) Todos os
Períodos 0. Obs.: o saldo de cada beneficiária será apresentado em suas respectivas faturas
INCLUIDO NA FATURA PIS R\$0,31 E COFINS R\$1,45 CONFORME RES. ANEEL 130/2005.
A qualquer tempo pode ser solicitado o cancelamento de valores não relacionados à prestação do serviço de
energia elétrica, como convênios e doações.
Período Band Tarif.: Vende 28/10-28/11

UNIDADE CONSUMIDORA	MÊS REFERÊNCIA	VENCIMENTO	TOTAL A PAGAR
99227851	11/2023	10/01/2024	R\$112,45



Número da fatura: FAT-01-20235460740341-93

836200000013 124501110009 001010202354 460740341934



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - dcb2e3d
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324278400000124977960?instancia=1>
Número do documento: 23121916324278400000124977960

DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA

Eu, **IZAIAS VIEIRA DE SOUZA**, brasileiro, divorciado, desempregado, portador da CI-RG nº 6.945.940-4 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob n. 014.712.409-32, residente e domiciliado na Rua Paula Sestak, nº 310, Jd. Canadá, Goioerê/PR, DECLARO, para todos os fins de direito e sob as penas da lei, que não tenho condições de arcar com as despesas inerentes ao presente processo, sem prejuízo do meu sustento e de minha família, necessitando, portanto, da **Gratuidade da Justiça**, nos termos do artigo 98 e seguintes da Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil) e da lei 1.060/50. Requeiro, ainda, que o benefício abranja a todos os atos do processo.

Goioerê-PR, 13 de dezembro de 2023.



IZAIAS VIEIRA DE SOUZA



POLÍCIA CIVIL DO PARANÁ



B.O. N: 2023/612809
(0 VERSAO)
IMPRESSÃO SIMPLIFICADA
COMUNICAÇÃO DA OCORRÊNCIA

BOLETIM DE OCORRÊNCIA UNIFICADO

14.ª DELEGACIA REGIONAL DE POLÍCIA DE GOIOERÊ
GOIOERÊ - AVENIDA BRASÍLIA, 1100 - CENTRO.
(44) 35221137

O boletim poderá ser reimpresso
Através do Portal: www.delegaciaeletronica.pr.gov.br
Utilizando o protocolo: adf67da0

NATUREZA(S): NOTICIA DE FATO FUTURO - CONSTATADA - OCORRENCIAS NAO DELITUOSAS

DATA E HORA DO REGISTRO: 01/06/2023 09:55
DATA E HORA DO FATO: INICIAL:01/06/2023 08:00 FINAL:01/06/2023 08:30

ENDEREÇO: AVENIDA PARANA

NÚMERO: 441

MUNICÍPIO: GOIOERÊ - PR

BAIRRO: SANTA CASA

AMBIENTE(S): HOSPITAL

MEIO(S) EMPREGADO: ARDIL

**PROVIDÊNCIA
POLICIAL:** BOLETIM DE OCORRENCIA

ENVOLVIDO(S): NIELSEN DE SOUSA HOLANDA - VÍTIMA - CARTEIRA DE IDENTIDADE - 6979265
IZAIAS VIEIRA DE SOUZA - VÍTIMA - CARTEIRA DE IDENTIDADE - 6945940

DESCRIÇÃO SUMÁRIA: NOTICIA OS SR. IZAIAS QUE É FUNCIONÁRIO DO HOSPITAL SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA DE GOIOERÊ, ONDE PRESTA SERVIÇOS COMO AUXILIAR DE ESCRITÓRIO; QUE, NO FINAL DA TARDE DE ONTEM, RECEBEU COMUNICAÇÃO VERBAL DE SEU DESLIGAMENTO JUNTO AO HOSPITAL; QUE, NESTA DATA, POR VOLTA DAS 08H, COMPARECEU AO LOCAL DE TRABALHO PARA RETIRAR OBJETOS PESSOAIS QUE LÁ ESTAVAM E LÁ FOI INFORMADO QUE O MIOLO DA FECHADURA DA PORTA DA SALA DO SETOR ONDE PRESTAVA SERVIÇO ESTAVA PERFURADA POSSIVELMENTE COM UMA FURADEIRA; E PARA PRESERVAR O LOCAL E RESGUARDAR SEU DIREITO, COMPARECE A ESTA UNIDADE POLICIAL PARA REGISTRAR OCORRÊNCIA, CONSIDERANDO NÃO SABE SE HOUE O EFETIVO ARROMBAMENTO COM A RETIRADA DE DOCUMENTOS OU SE HOUE O FURTO DE PERTENCES PESSOAIS QUE LÁ ESTAVAM; TAMBÉM NÃO SABE INFORMAR SE O ATO FOI REALIZADO DE MODO A IMPEDIR SEU ACESSO ÀS DEPENDÊNCIA DO SEU SETOR. NOTICIA O SR. NIELSEN DE SOUZA, QUE TAMBÉM PRESTA SERVIÇOS NO HOSPITAL, COMO ADMINISTRADOR, E DA MESMA FORMA, NO FINAL DA TARDE DE ONTEM, RECEBEU COMUNICAÇÃO VERBAL DE SEU DESLIGAMENTO JUNTO AO HOSPITAL; QUE, NESTA DATA, POR VOLTA DAS 08H, COMPARECEU AO LOCAL DE TRABALHO PARA RETIRAR OBJETOS PESSOAIS QUE LÁ ESTAVAM E SE DEPAROU COM O MIOLO DA FECHADURA DA PORTA DA SALA DO SETOR ONDE PRESTAVA SERVIÇO PERFURADA POSSIVELMENTE COM UMA FURADEIRA; E PARA PRESERVAR O LOCAL E RESGUARDAR SEU DIREITO, COMPARECE A ESTA UNIDADE POLICIAL PARA REGISTRAR OCORRÊNCIA, CONSIDERANDO NÃO SABE SE HOUE O EFETIVO ARROMBAMENTO COM A RETIRADA DE DOCUMENTOS OU SE HOUE O FURTO DE PERTENCES PESSOAIS QUE LÁ ESTAVAM; TAMBÉM NÃO SABE INFORMAR SE O ATO FOI REALIZADO DE MODO A IMPEDIR SEU ACESSO ÀS DEPENDÊNCIA DO SEU SETOR. OS NOTICIANTES, APÓS ESSE FATO, NÃO MAIS TIVERAM ACESSO A SALA DE TRABALHO.

EU, IZAIAS VIEIRA DE SOUZA, RESPONSABILIZO-ME PELAS INFORMAÇÕES ACIMA PRESTADAS E POR ESTE INSTRUMENTO.

Assinatura

EU, NIELSEN DE SOUSA HOLANDA, RESPONSABILIZO-ME PELAS INFORMAÇÕES ACIMA PRESTADAS E POR ESTE INSTRUMENTO.

Assinatura

Este documento não contém emendas ou rasuras.

Página 1 - 2

Impresso em 01/06/2023 às 10:00

O boletim poderá ser reimpresso através do portal www.delegaciaeletronica.pr.gov.br, utilizando o protocolo adf67da0

POLÍCIA CIVIL DO PARANÁ



B.O. N: 2023/612809
(0 VERSAO)
IMPRESSÃO SIMPLIFICADA
COMUNICAÇÃO DA OCORRÊNCIA

BOLETIM DE OCORRÊNCIA UNIFICADO



14.ª DELEGACIA REGIONAL DE POLÍCIA DE GOIOERÊ
GOIOERÊ - AVENIDA BRASÍLIA, 1100 - CENTRO.
(44) 35221137

O boletim poderá ser reimpresso
Através do Portal: www.delegaciaeletronica.pr.gov.br
Utilizando o protocolo: adf67da0

RESPONSÁVEL PELA IMPRESSÃO: ANDERSON FERREIRA

DELEGADO: JANAINA MARIANA GARCIA

Este documento não contém emendas ou rasuras.

Página 2 - 2

Impresso em 01/06/2023 às 10:00

O boletim poderá ser reimpresso através do portal www.delegaciaeletronica.pr.gov.br, utilizando o protocolo adf67da0



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - b96646c
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324343200000124977962?instancia=1>
Número do documento: 23121916324343200000124977962

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO												
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR												
01 CNPJ/CEI 75.887.471/0001-62		02 Razão Social/Nome SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA						04 Bairro SANTA CASA				
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) AV PARANA 441								09 CNPJ/CEI Tomador/Obra				
05 Município GOIOERE		06 UF PR		07 CEP 87.360-000		08 CNAE 8610101						
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR												
10 PIS/PASEP 125.42476.95-2		11 Nome IZAIAS VIEIRA DE SOUZA						Código: 139				
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento) RUA GOIOERE 220 - CASA								13 Bairro JARDIM CURITIBA				
14 Município GOIOERE		15 UF PR		16 CEP 87.360-000		17 CTPS (nº, série, UF) 39468/00047-PR		18 CPF 014.712.409-32				
19 Data de Nascimento 16/03/1977		20 Nome da Mãe CLAUDETE APARECIDA DE SOUZA										
DADOS DO CONTRATO												
21 Tipo de Contrato 1 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado												
22 Causa do Afastamento Despedida sem justa causa, pelo empregador												
23 Remuneração Mês Ant. R\$ 6.722,77		24 Data de Admissão 02/03/2009		25 Data do Aviso Prévio 01/06/2023		26 Data de Afastamento 31/05/2023		27 Cód. Afastamento SJ2				
28 Pensão Alim. (%) TRCT 0,00		29 Pensão Alim. (%) FGTS 0,00		30 Categoria do Trabalhador 1 - Empregado								
31 Código Sindical 000.021.207.03094-7		32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral 80888845000102 - S E SERV SAUDE C M										
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS												
VERBAS RESCISÓRIAS												
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	
50 Saldo de 31/dias salário (líquido de o/faltas e DSR)	R\$ 5.668,75	51 Comissões	R\$ 0,00	52 Gratificações	R\$ 0,00	53 Adicional de insalubridade 20,00%	R\$ 264,00	54 Adicional de periculosidade	R\$ 0,00	55 Adicional noturno	R\$ 0,00	
56 Horas extras	R\$ 0,00	57 Gorjetas	R\$ 0,00	58 Descanso semanal remunerado (DSR)	R\$ 0,00	59 Reflexo do "DSR" sobre salário variável	R\$ 0,00	60 Multa Art. 477, § 8º/CLT	R\$ 0,00	61 Salário-Família	R\$ 0,00	
63 13º salário proporcional 05/12 avos	R\$ 2.802,65	64 13º salário exercícios anteriores	R\$ 0,00	65 Férias proporcionais 03/12 avos	R\$ 1.681,60	66 Férias Venc. Per. Aquisitivo 02/03/2022 à 01/03/2023	R\$ 6.726,37	68 Terço constitucional de férias	R\$ 3.176,34	69 Aviso prévio indenizado 60/60 dias	R\$ 15.470,65	
70 13º salário (aviso prévio indenizado)	R\$ 1.121,06	71 Férias (aviso prévio indenizado)	R\$ 1.121,06	72 Adicional por tempo de serviço	R\$ 793,63	95.1 Vale alimentação	R\$ 420,00	95.2 Férias não gozadas	R\$ 3.495,76	99 Ajuste do saldo devedor	R\$ 0,00	
										TOTAL BRUTO		R\$ 42.741,87
DEDUÇÕES												
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor	
100 Pensão alimentícia	R\$ 0,00	101 Adiantamento salarial	R\$ 0,00	102 Adiantamento de 13º salário	R\$ 0,00	103 Aviso prévio indenizado dias	R\$ 0,00	112.1 Previdência social	R\$ 767,60	112.2 Previdência social - 13º salário	R\$ 375,22	
114.1 IRRF	R\$ 649,43	114.2 IRRF sobre 13º salário	R\$ 105,00									
										TOTAL DEDUÇÕES		R\$ 1.897,25
										VALOR LÍQUIDO		R\$ 40.844,62

TERMO DE QUITAÇÃO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

EMPREGADOR

01 CNPJ/CEI 02 Razão Social/Nome
 75.887.471/0001-62 SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA

TRABALHADOR

10 PIS/PASEP 11 Nome
 125.42476.95-2 IZAIAS VIEIRA DE SOUZA Código: 139
 17 CTPS (nº, série, UF) 18 CPF 19 Data de Nascimento 20 Nome da Mãe
 39468/00047-PR 014.712.409-32 16/03/1977 CLAUDETE APARECIDA DE SOUZA

CONTRATO

22 Causa do Afastamento
 Despedida sem justa causa, pelo empregador
 24 Data de Admissão 25 Data do Aviso Prévio 26 Data de Afastamento 27 Cód. Afast. 29 Pensão Alimentícia (%) FGTS
 02/03/2009 01/06/2023 31/05/2023 SJ2 0,00
 30 Categoria do Trabalhador
 1 - Empregado

Foi realizada a rescisão do contrato de trabalho do trabalhador acima qualificado, nos termos do artigo n.º 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A assistência à rescisão prevista no § 1º do art. n.º 477 da CLT não é devida, tendo em vista a duração do contrato de trabalho não ser superior a um ano de serviço e não existir previsão de assistência à rescisão contratual em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria a qual pertence o trabalhador.

No dia / / foi realizado, nos termos do art. 23 da Instrução Normativa/SRT n.º 15/2010, o efetivo pagamento das verbas rescisórias especificadas no corpo do TRCT, no valor líquido de R\$ 40.844,62 (Quarenta mil, oitocentos e quarenta e quatro reais e sessenta e dois centavos), o qual, devidamente rubricado pelas partes, é parte integrante do presente Termo de Quitação.

Goiânia - PR, 09 de Junho de 2023

150 Assinatura do Empregador ou Preposto
 EVALDO KOVALSKIN, 741.690-8/PROVEDOR

151 Assinatura do Trabalhador

152 Assinatura do Responsável Legal do Trabalhador

156 Informações à CAIXA

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA.

Pode o trabalhador iniciar ação judicial quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (Inc. XXIX, Art. 7º da Constituição Federal/1988)



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - bd1ca53
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324391000000124977963?instancia=1>
 Número do documento: 23121916324391000000124977963

Resultado Requerimento - Trabalhador Formal

Nome do Trabalhador:
IZAIAS VIEIRA DE SOUZA

Número de PIS/PASEP:
125.42476.95-2

Número do requerimento:
7803094806

Previsão de Parcelas a Receber		
Parcela	Data Prevista de Pagamento	Valor (R\$)
1ª	19/07/2023	2.230,97
2ª	18/08/2023	2.230,97
3ª	17/09/2023	2.230,97
4ª	17/10/2023	2.230,97
5ª	16/11/2023	2.230,97

Salário Mínimo: R\$ 1320,00

Trabalhador (a),

O Seguro-Desemprego é um benefício garantido pelo art. 7º da Constituição Federal e tem por finalidade promover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude de demissão sem justa causa. Além do benefício, o Programa do Seguro-Desemprego tem a finalidade de auxiliar os trabalhadores na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

De acordo com a legislação, seu benefício será liberado 30 dias após a data de entrada do Requerimento, e as demais parcelas, a cada intervalo de 30 dias, conforme indicado na tabela acima. Durante esse período, caso você obtenha novo emprego, ou esteja recebendo benefício da Previdência Social ou possua qualquer outra fonte de renda, comunique a situação imediatamente ao Ministério do Trabalho.

O pagamento será efetuado nas agências bancárias da CAIXA, por meio da apresentação de seu documento de identificação pessoal e CD (Comunicação de Dispensa), nos caixas eletrônicos ou correspondentes bancários (lotéricas) por meio do seu Cartão do Cidadão, ou, ainda, mediante crédito em sua conta bancária, sem qualquer ônus, caso seja correntista da CAIXA. Para maiores informações procure a CAIXA.

A partir de hoje você está automaticamente inscrito nas ações de intermediação de emprego do Programa do Seguro-Desemprego. Portanto, você pode ser convocado a comparecer nos postos do SINE (Sistema Nacional de Emprego) para seleção de emprego ou participar de cursos de qualificação profissional.

O Ministério do Trabalho – MTb está investindo em melhores serviços ofertados à sociedade. Estamos à disposição para esclarecimentos, sugestões e críticas. Participe!

Ministério do Trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Comunicação de Dispensa - CD

7803094806

2	NOME IZAIAS VIEIRA DE SOUZA									
3	NOME DA MÃE CLAUDETE APARECIDA DE SOUZA									
4	ENDEREÇO (RUA, NÚMERO, APTO, BAIRRO/DISTRITO, ETC) RUA GOIOERE									
COMPLEMENTO DO ENDEREÇO CASA					CEP 87360-000	UF PR	DDD 44	TELEFONE 035221240		
5	PIS/PASEP 125.42476.95-2		6	CTPS (NÚMERO, SÉRIE, UF) 39468 47 PR		7	CPF 014.712.409-32			
8	DATA NASCIMENTO 16/03/1977	9	SEXO M	10	GRAU DE INSTRUÇÃO 9 - SUPERIOR COMPLETO	11	DOMICÍLIO BANCÁRIO			
12	TIPO INSCRIÇÃO CNPJ	13	CNPJ OU CEI(INSS) 75.887.471/0001-62			75.887.471/0001-62 SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA AV PARANA - 87360-000				
14	DATA ADMISSÃO 02/03/2009	15	DATA DISPENSA 31/05/2023	16	AVISO PRÉVIO INDENIZADO Sim		17	MESES TRABALHADOS NA EMPRESA 171		
18	MÊS ANTEPENÚLTIMO	R\$ 8.879,25		MÊS	PENÚLTIMO SALÁRIO R\$ 6.861,88		MÊS	ÚLTIMO SALÁRIO R\$ 6.722,77		
19	SOMA DOS TRÊS ÚLTIMOS SALÁRIOS			20	CBO 4110-05	OCUPAÇÃO Auxiliar de escritório				

RESERVADO PARA PREENCHIMENTO DO POSTO DE ATENDIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

DATA DO REQUERIMENTO 05/06/2023	CÓDIGO DA DISPENSA
MOTIVO DO CANCELAMENTO	
NÚMERO DO POSTO	

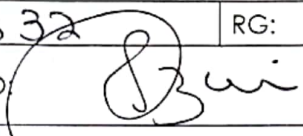
ASSINATURA DO AGENTE

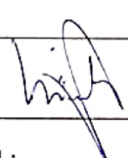
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

2ª via: Trabalhador



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - c8968ad
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324435700000124977964?instancia=1>
 Número do documento: 23121916324435700000124977964

FICHA DE INSCRIÇÃO Nº.	
ELEIÇÃO CIPA Nº.	GESTÃO:
NOME: IRANAS VIEIRA DE SOUSA	DATA DA INSCRIÇÃO: 12-04-2023
CPF: 011 712 409 32	RG: 6.945.340-21
ASSINATURA DO CANDIDATO: 	
ASSINATURA DO RESPONSÁVEL:	

FICHA DE INSCRIÇÃO Nº.	
ELEIÇÃO CIPA Nº.	GESTÃO:
NOME: <i>Wilson de Souza Holanda</i>	DATA DA INSCRIÇÃO: 12/04/2023
CPF: 030-586-099-22	RG: 6.979.265-0
ASSINATURA DO CANDIDATO: 	
ASSINATURA DO RESPONSÁVEL:	

FICHA DE INSCRIÇÃO Nº.	
ELEIÇÃO CIPA Nº.	GESTÃO:
NOME:	DATA DA INSCRIÇÃO:
CPF:	RG:
ASSINATURA DO CANDIDATO:	
ASSINATURA DO RESPONSÁVEL:	

FICHA DE INSCRIÇÃO Nº.	
ELEIÇÃO CIPA Nº.	GESTÃO:
NOME:	DATA DA INSCRIÇÃO:
CPF:	RG:
ASSINATURA DO CANDIDATO:	
ASSINATURA DO RESPONSÁVEL:	

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

Digitalizado com CamScanner



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - c4061be
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324471300000124977965?instancia=1>
 Número do documento: 23121916324471300000124977965

**EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ELEIÇÃO – CIPA
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA**



Fls.: 43

Ficam convocados os Empregados desde Hospital, para eleição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora NR-05 aprovada pela Portaria nº 08 de 23.02.99 e Portaria MTP nº422 de 07.10.21, baixada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada em escrutínio secreto, **nos dias 26 e 27 de Abril de 2023.**

Apresentaram-se e serão votados os seguintes candidatos:

- Adilson Benatti
- Carolina Aparecida de Jesus Bispo
- Eliane Martins do Nascimento Diniz
- Fernanda Damiana da Paixão
- Izaías Vieira de Souza
- Kézia Brabo de Araujo
- Luzinete Teixeira de Oliveira
- Marcio Aparecido Fazani da Silva
- Nielsen de Souza Holanda
- Valdomiro Aparecido Bossa
- Vanessa da Silva Gonçalves Paiva

Horário da Eleição

26/04/2023 – 06h00 às 12h00 / 14h00 às 17h00

27/04/2023 – 06h00 às 10h00

Goioerê, 13 de Abril de 2023.


Comissão Eleitoral


Comissão Eleitoral

Scanned with CamScanner



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - ae97765
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324494500000124977966?instancia=1>
Número do documento: 23121916324494500000124977966

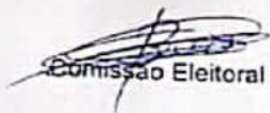


**EDITAL DE INSCRIÇÃO PARA ELEIÇÃO – CIPA
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA**



Ficam convocados os colaboradores deste Hospital, para candidatar-se à eleição dos membros representantes dos empregados da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora NR-05 aprovada pela Portaria nº 08 de 23.02.99 e Portaria MTP nº422 de 07.10.21. Os interessados devem contactar com o Sr. Cassio Vinicius de Souza, para o preenchimento da ficha de Inscrição até 12 de Abril 2023.

Goioerê, 29 de Março de 2023.


Comissão Eleitoral


Comissão Eleitoral



Comment



Highlight



Draw



Insert



CS Sign



More



ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA, OCORRIDA EM 17/04/2023 – CIPA
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA



Aos dezessete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte três, às 14:30 hs, na sala de reuniões do Hospital, situada à Avenida Paraná, 441, centro, em Goioerê – Paraná, realizou-se Reunião Extraordinária da CIPA, para tratar de tema específico, abaixo descrito, sendo que compareceram os membros: Valdomiro Aparecido Bossa, Ingrid Aparecida Cassemiro Perez, Karine Sestak, Cássio Vinicius de Souza, Regina Aparecida Ribeiro, Adilson Benatti, Kennedy Duarte de Lima, Luzinete Teixeira de Oliveira, Karina Vieira de Souza. A reunião teve início com o Presidente Valdomiro relatando a todos os motivos da reunião, que é para deliberar a respeito de um ofício recebido do provedor da Santa Casa, Evaldo Kovalski, solicitando o cancelamento das eleições da CIPA 2023, em razão de alguns itens não cumpridos, ferindo assim a legislação que trata do assunto: NR-5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, atualizado pela Portaria MTP nº 422, de 07 de Outubro de 2021, conforme descritos abaixo: 5.5 Processo eleitoral; 5.5.1 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso; 5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante; 5.5.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral. Diante do exposto os membros reunidos decidiram acatar a determinação do Provedor, por entender que realmente houve falhas na condução do processo eleitoral dos membros da CIPA, decidindo = elaborar a presente ata, = emitir um comunicado visando esclarecer aos colaboradores o cancelamento do processo de eleição da CIPA, com abertura novamente de um novo processo em tempo oportuno, = solicitar ao Provedor prorrogação de 60 (sessenta) dias no período da atual diretoria da CIPA, para a devida abertura de outro processo de forma legal, = recolhimento dos editais da eleição da CIPA, afixados nos cartões ponto. Prosseguindo o presidente deixou a palavra livre a respeito do tema, como ninguém mais teve interesse em utilizar, partir para o segundo tema que foi a distribuição de um questionário relativo a SIPAT 2023, Semana da CIPA, onde cada membro recebeu um questionário com diversas questões relacionadas ao trabalho dentro do hospital, com a finalidade de aprofundar no conhecimento a respeito das funções e também da CIPA. Após o presidente marcou a próxima reunião que será dia 27 de abril, seguindo calendário estipulado, e eu Cássio Vinicius de Souza, secretário, lavrei a presente ata que será assinada por mim e pelos presentes.

Valdomiro Aparecido Bossa

Ingrid Aparecida Cassemiro Perez

Karine Sestak

Cássio Vinicius de Souza

Regina Aparecida Ribeiro

Adilson Benatti

Kennedy Duarte de Lima

Luzinete Teixeira de Oliveira

Karina Vieira de Souza

Scanned with CamScanner



COMUNICADO

Através do presente, comunicamos a todos os colaboradores, que em função de falhas técnicas cometidas no início dos trabalhos visando a elaboração do Processo de Eleição da CIPA 2023, conforme abaixo descritas, e atendendo a determinação do Senhor Provedor EVALDO KOVALSKI, informamos a todos que está cancelado a eleição da CIPA, que estava agendada para 26 e 27 de abril de 2023.

Salientamos a todos que nenhum colaborador será prejudicado com este ato, e todos que desejarem, poderão realizar suas inscrições em tempo oportuno, quando da abertura de novo processo legal de Eleição da CIPA 2023.

Segue abaixo descrito as razões para o cancelamento das eleições, que ocorreu do não cumprimento de itens cruciais para o devido embasamento legal do processo:

NR-5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, atualizado pela Portaria MTP nº 422, de 07 de Outubro de 2021

5.5 Processo eleitoral

5.5.1 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.

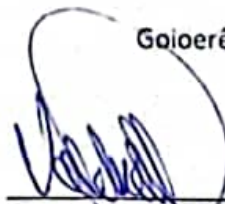
5.5.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

Atenciosamente

Goioerê, 17 de abril de 2023.



COMISSÃO ELEITORAL
Valdomiro Aparecido Bossa
Presidente CIPA



COMISSÃO ELEITORAL
Valdira Macena da Silva
Vice-Presidente CIPA

Scanned with CamScanner

FALTAS NÃO JUSTIFIC
(Art. 120 da CLT)

A Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta, em nome do Conselho de Administração, resolveu, por meio da Portaria nº 08 de 23.02.2023, aprovar a Norma Regulamentadora N° 05, aprovada pela Portaria MTP nº 422 de 07.10.21, baseada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada em caráter secreto, nas datas de 26 e 27 de Abril de 2023.

Representantes e membros da Comissão de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora N° 05, aprovada pela Portaria MTP nº 422 de 07.10.21, aprovada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada em caráter secreto, nas datas de 26 e 27 de Abril de 2023.

Por fim, informamos que a Comissão de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora N° 05, aprovada pela Portaria MTP nº 422 de 07.10.21, aprovada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada em caráter secreto, nas datas de 26 e 27 de Abril de 2023.

Nome	Função	Assinatura	Data
Adilson Benatti	Representante		
Carolina Aparecida de Jesus Bispo	Representante		
Eliane Martins do Nascimento Diniz	Representante		
Fernanda Damiana da Paixão	Representante		
Izabelas Vieira de Souza	Representante		
Kátia Brabo de Araújo	Representante		
Luzinete Teixeira de Oliveira	Representante		
Marcio Aparecido Fazzari da Silva	Representante		
Nelson de Souza Holanda	Representante		
Valdomiro Aparecido Bessa	Representante		
Vanessa da Silva Gonçalves Paiva	Representante		

Assinatura: _____
Data: _____

EDITAL DE INSCRIÇÃO PARA ELEIÇÃO - CIPA
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA

Ficam convocados os colaboradores deste Hospital para candidatar-se à eleição dos membros representantes dos empregados da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora N° 05 aprovada pela Portaria MTP nº 422 de 07.10.21.

Os interessados devem contactar com o Sr. Cassio Vinícius de Souza, para o preenchimento da ficha de inscrição até 12 de Abril de 2023.

Goiatuba, 29 de Março de 2023.

Assinatura: _____
Data: _____

EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ELEIÇÃO - CIPA
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA

Ficam convocados os Empregados deste Hospital, para eleição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora N° 05 aprovada pela Portaria MTP nº 422 de 07.10.21, baseada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada em caráter secreto, nas datas de 26 e 27 de Abril de 2023.

Assinatura: _____
Data: _____



CIPA

ESTAMOS COM

12

DIAS SEM ACIDENTE



CETARH

AMBIENTAL LTDA

FONE: (44) 3017-5264 - CEL. (44) 99978-
 RUA SÃO PAULO, 393 - CENTRO - CAMPO MOURÃO F

Scanned with CamScanner



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 99676ee
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324577100000124977968?instancia=1>
 Número do documento: 23121916324577100000124977968



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de - UMUARAMA
Rua Florai, 4281 - Zona I - UMUARAMA/PR CEP 87501-290 - Fone (44)3623-8500

NOTÍCIA DE FATO 000152.2023.09.005/5

Notícia dos Fatos

Data da Denúncia:

01/06/2023 16:18:56

Município em que ocorrem os fatos:

Goioerê - PR

Informe quais são as irregularidades trabalhistas que deseja denunciar:

Os denunciantes informam que o Município de Goioerê está interferindo na administração da entidade SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA, através de indicações dos funcionários que serão demitidos e contratados, inclusive, tendo a anuência do provedor (presidente) da entidade. Portanto, administração superior da entidade está se sujeitando a todos os mandos e desmandos da administração municipal. Essa situação ocasionou constrangimento a vários funcionários da entidade, sendo que alguns já foram demitidos em razão dessa ingerência. O fato ficou evidente a partir do cancelamento da eleição da CIPA, que nem chegou a ocorrer, prejudicando todos os 11 inscritos. O provedor alegou `falha técnica` ao decidir pelo cancelamento do pleito, ressaltando que nenhum colaborador seria prejudicado com essa decisão, entretanto, já houve demissões de candidatos. Desta forma, os funcionários da entidade estão sofrendo assédio moral e perseguições por parte do provedor e da administração municipal. O Município tem indicado ex-servidores públicos e servidores públicos municipais aposentados para integrarem os quadros da entidade. Alguns dos colaboradores indicados pela administração municipal para exercerem funções administrativas na entidade têm condenações na justiça por improbidade administrativa.

Período da ocorrência das irregularidades:

Informação sigilosa

Número estimado de trabalhadores(as) prejudicados(as) pelas irregularidades:

Informação sigilosa

Nomes dos(as) trabalhadores(as) prejudicados(as), testemunhas e seus dados para contato (endereço, telefone e e-mail), se for possível:

Não informado

Função(ões) dos(as) trabalhadores(as) e setor, frente de trabalho ou canteiro de obra onde ocorrem as irregularidades:

Informação sigilosa

A denúncia envolve informações sigilosas (sobre pessoas ou fatos)?

Sim.

Há trabalhadores(as) acima de 60 anos prejudicados(as)?

Não.

Há crianças ou adolescentes trabalhando no local?

Não.

Há trabalhadores(as) com deficiência prejudicados(as)?

Não.

Modalidade de trabalho dos(as) prejudicados(as)

Presencial

2 Denunciados(as) (quem pratica as irregularidades)

2.1 Dados dos(as) Denunciados(as)

Tipo de Pessoa: Jurídica

Nome: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA

CNPJ: 75.887.471/0001-62

CNAE: 8610101

Nome Fantasia:

CEP: 87.360-000

Endereço: AVENIDA PARANA

Número: 441

Complemento: CENTRO

Bairro: SANTA CASA

Cidade: Goioerê - PR

**Ponto de
referência:**

Como chegar:

DDD: (44)

Telefone: 3521-7300

E-mail: stacasa@visaonet.com.br

2.2 Dados dos(as) Denunciados(as)

Tipo de Pessoa: Jurídica

Nome: MUNICIPIO DE GOIOERE

CNPJ: 78.198.975/0001-63

CNAE: 8411600

Nome Fantasia: GOIO ERE PREF GABINETE DO PREFEITO

CEP: 87.360-000

Endereço: AVENIDA AMAZONAS

Número: 280

Complemento:

Bairro: JARDIM LINDOIA

Cidade: Goioerê - PR

**Ponto de
referência:**

Como chegar:

DDD:

Telefone:

E-mail:

3 Denunciante (quem está cadastrando a denúncia)

Deseja manter SEUS DADOS PESSOAIS sob sigilo?

Sim.

Denunciante sob Sigilo



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - a691014
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324604600000124977969?instancia=1>
Número do documento: 23121916324604600000124977969



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de Umuarama
Rua Florai, 4281, Zona I, Umuarama/PR, CEP 87501-290 - Fone (44)3623-8500

NOTIFICAÇÃO N.º 4629.2023

Referência: **Procedimento n.º 000152.2023.09.005/5**

À
SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA DE GOIOERÊ
Avenida Paraná, 441
Goioerê/PR - CEP 87360-000

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, nos termos do art. 8º, inciso VII, da Lei Complementar n.º 75/93, com vistas à instrução do procedimento em referência, por ordem do Exmo. Procurador do Trabalho oficiante, **INTIMA** Vossa Senhoria para que, **no prazo de 30 dias**, manifeste-se quanto aos fatos apurados no presente feito, apresentando os esclarecimentos que entenderem pertinentes para o desenvolvimento da investigação, conforme documentos em anexo.

Considerar-se-á recebida a notificação 10 (dez) dias após o seu envio (conforme art. 5º, § 3º da Lei 11.419/2006 e Portaria nº 16/2018 da PRT 9ª Região), sendo de responsabilidade do destinatário informar, nos autos, eventual alteração de seu endereço eletrônico.

Os documentos solicitados **não poderão** ser encaminhados ao endereço eletrônico (e-mail) do remetente ou do Procurador do Trabalho, mas sim **por meio do serviço de peticionamento eletrônico do MPT**, acessível via internet no portal da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região (www.prt9.mpt.mp.br, opção "serviços" e, após, "peticionamento eletrônico"), mediante prévio cadastro e ativação por meio de certificado digital (token) ou, para acesso ao sistema por meio de senha, diretamente nesta Secretaria.

Umuarama, 01 de agosto de 2023.

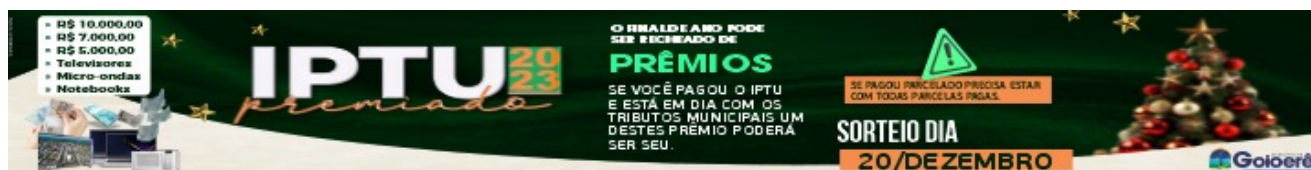
(assinado eletronicamente)

ISAAC KENZO KOURA
Chefe de Secretaria



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 5a84f03
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324630300000124977970?instancia=1>
Número do documento: 23121916324630300000124977970

Documento assinado eletronicamente por Isaac Kenzo Koura em 01/08/2023, às 10h25min08s (horário de Brasília).
Verificação documento original: http://www.prt9.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades_id=6356784&ca=W9H7N9NLD4657RS3

**COMCAMNEWS**

Vereadores pedem com urgência exoneração do Secretário Gerson de Brito

Reproduzido por Comcam News em 14/12/2023 às 15:19

PARTICIPAÇÃO

1





<https://comcamnews.com.br/2023/12/14/vereadores-pedem-com-urgencia-exoneracao-do-secretario-gerson-de-brito/>

2/6

PJe Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 458c8ad



prefeitura e pediu a imediata exoneração do Gerson de Brito.

De acordo com esses vereadores, Gerson de Brito é o culpado pela crise da Santa Casa e pela sujeira que está em Goioerê.

O prefeito Betinho Lima tem amargado derrotas atrás de derrota nas votações na câmara municipal, e segundo os vereadores o culpado é Gerson de Brito.

“Gerson é muito arrogante e trata todo mundo mal”, disse um dos vereadores.

Gerson tem a rejeição dos funcionários públicos por ser arrogante e perseguidor, desabafou uma funcionária da prefeitura que disse o clima entre os colegas é de contagem regressiva pra vê-los fora da prefeitura.

O site COMCAMNEWS averiguou que realmente a situação do Betinho é péssima entre os funcionários.

Até hoje Betinho e Gerson não pagaram o piso do magistério, que é um direito da classe, dentre outros direitos de grupos de servidores que estão sendo desrespeitos.

O site COMCAMNEWS iniciará uma série de reportagens sobre as licitações da prefeitura que promete ter desdobramentos para Gerson e Betinho.

Vale lembrar que Gerson de Brito quando foi vereador entre os anos 1989 a 1992 foi alvo da CPI das lajotas.

Fonte: **Redação**

 **PARTICIPAÇÃO**

1 



VOCÊ PODE GOSTAR



Nota protocolada para 2024

dezembro 19, 2023

Meados atendem neste domingo

dezembro 18, 2023

Enfeio no 1º Cegão Escolares Municipal

dezembro 17, 2023

Lindas apresentações marcaram o Recital de Fim de ano do Departamento de Cultura

dezembro 15, 2023

vereadores pedem com urgência exoneração do Secretário Gerson de Brito

dezembro 14, 2023

Campo Mourão Notícia

Nordeste lança ônibus com pintura retrô

dezembro 14, 2023

Proerd realiza formatura dos alunos do quinto ano da Rede Municipal de Educação

dezembro 13, 2023

Em licitação, transporte escolar para 2024 em Campo Mourão

dezembro 10, 2023

Moreira Sales Notícia

Novas diretoras são escolhidas para as escolas municipais

dezembro 9, 2023

Reunião sobre o Programa Moradia Legal é realizada em Paraná do Oeste

dezembro 7, 2023



Quem Somos



Telefone: (44) 9 9811-1494



Email: contatocomcamnews@gmail.com



Anunciar : contatocomcamnews@gmail.com

Anunciar & Contatos

Quem Somos

Contato

Anuncie conosco

Redação

Tirar Duvidas

Últimas notícias

Vereadores pedem com urgência exoneração do Secretário Gerson de Brito

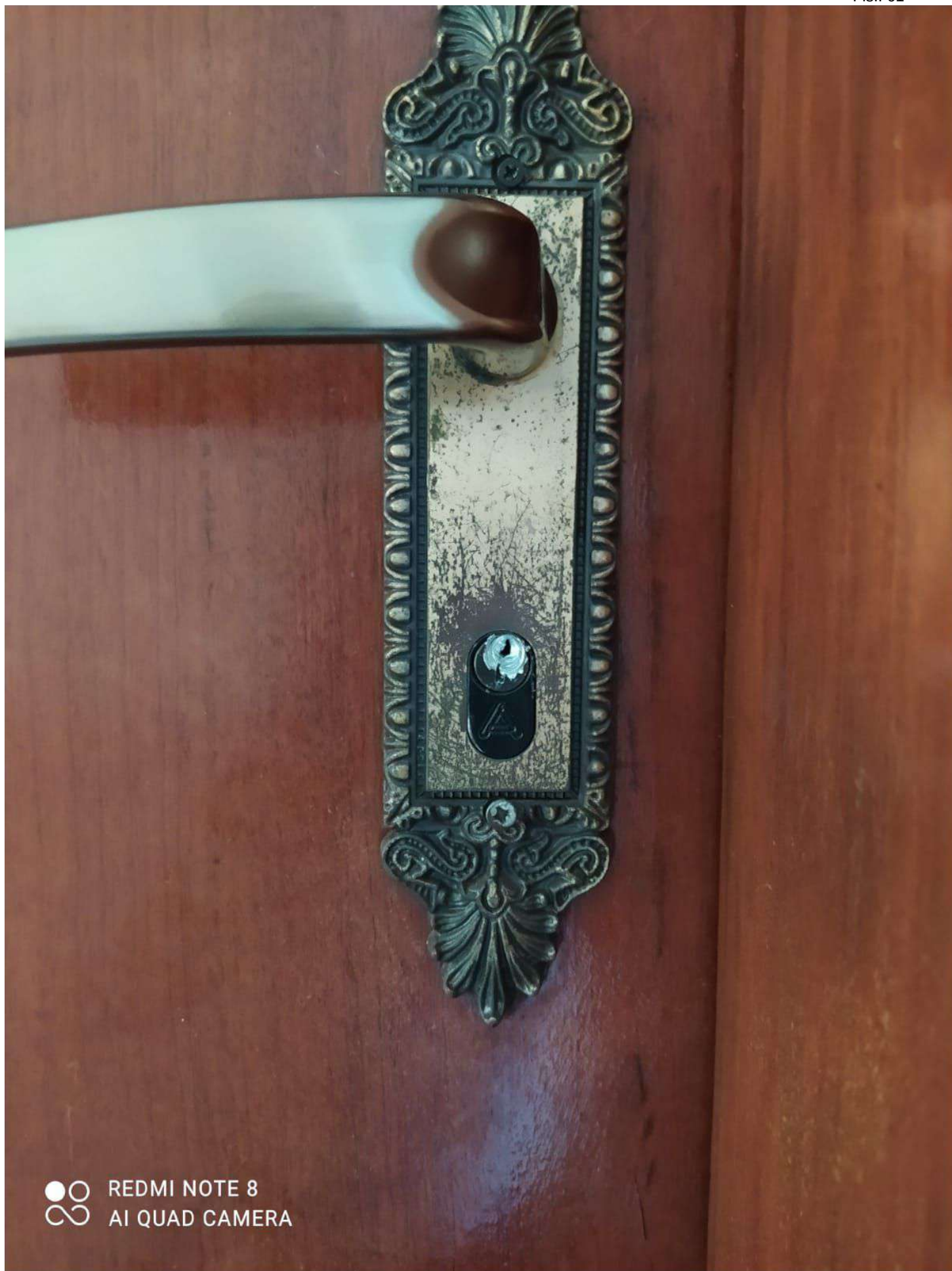
Nordeste lança ônibus com pintura retrô

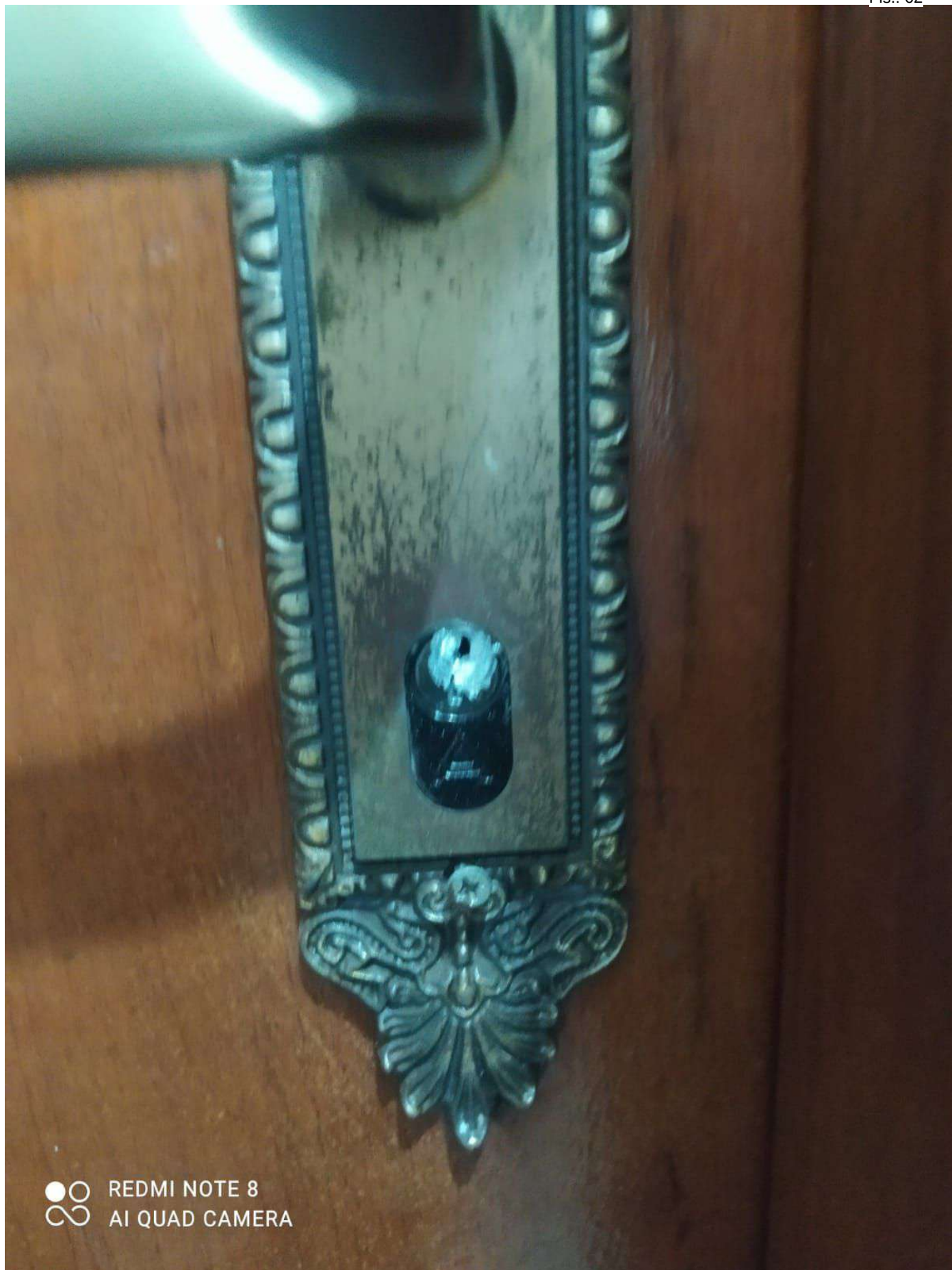
Proerd realiza formatura dos alunos do quinto ano da Rede Municipal de Educação

Em licitação, transporte escolar para 2024 em Campo Mourão

Comcam News @ 2023 – Todos direitos reservados







REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 7998265
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324737800000124977972?instancia=1>
Número do documento: 23121916324737800000124977972

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 08/10/2021 | Edição: 192 | Seção: 1 | Página: 119

Órgão: Ministério do Trabalho e Previdência/Gabinete do Ministro

PORTARIA/MTP Nº 422, DE 7 DE OUTUBRO DE 2021

Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 155, 163 e 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 48-A, caput, inciso VIII, da Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, resolve:

Art. 1º A Norma Regulamentadora nº 05 (NR-5) - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA passa a vigorar com a redação constante do Anexo.

Art. 2º Determinar, conforme previsto na Portaria SIT nº 787, de 27 de novembro de 2018, que a NR-5 e seu Anexo serão interpretados conforme o disposto na tabela abaixo:

Regulamento	Tipificação
NR-05	NR Geral
Anexo I	Tipo 2

Art. 3º Os editais de convocação de eleição publicados antes da entrada em vigor desta Portaria seguem o dimensionamento previsto na Portaria vigente da NR-5 à data de sua publicação.

Art. 4º Na data da entrada em vigor desta, ficam revogados os seguintes dispositivos:

I - texto da NR-05, publicado no Anexo da Portaria SSMT nº 33, de 27 de outubro de 1983;

II - art. 2º da Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994;

III - Portaria SSST nº 08, de 23 de fevereiro de 1999;

IV - Portaria SSST nº 15, de 26 de fevereiro de 1999;

V - Portaria SSST nº 24, de 27 de maio de 1999;

VI - Portaria SSST nº 25, de 27 de maio de 1999;

VII - Portaria SIT/DSST nº 16, 10 de maio de 2001;

VIII - Portaria SIT/DSST nº 14, 21 de junho de 2007; e

IX - Portaria SIT nº 247, de 12 de julho de 2011.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor em 3 de janeiro de 2022.

ONYX DORNELLES LORENZONI

ANEXO

NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

SUMÁRIO

5.1 Objetivo

5.2 Campo de aplicação

5.3 Atribuições

5.4 Constituição e estruturação

5.5 Processo eleitoral

5.6 Funcionamento

5.7 Treinamento

5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

5.9 Disposições finais

Anexo I - CIPA da Indústria da Construção

5.1 Objetivo

5.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

5.2 Campo de aplicação

5.2.1 As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

5.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.

5.3 Atribuições

5.3.1 A CIPA tem por atribuições:

a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos, bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização;

b) registrar a percepção dos riscos dos trabalhadores, em conformidade com o subitem 1.5.3.3 da NR-1, por meio do mapa de risco ou outra técnica ou ferramenta apropriada à sua escolha, sem ordem de preferência, com assessoria do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, onde houver;

c) verificar os ambientes e as condições de trabalho, visando identificar situações que possam trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

d) elaborar e acompanhar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva em segurança e saúde no trabalho;

e) participar no desenvolvimento e implementação de programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

f) acompanhar a análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos da NR-1, e propor, quando for o caso, medidas para a solução dos problemas identificados;

g) requisitar à organização as informações sobre questões relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo as Comunicações de Acidente de Trabalho - CAT emitidas pela organização, resguardados o sigilo médico e as informações pessoais;

h) propor ao SESMT, quando houver, ou à organização, a análise das condições ou situações de trabalho nas quais considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores e, se for o caso, a interrupção das atividades até a adoção das medidas corretivas e de controle; e

i) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT, conforme programação definida pela CIPA.

5.3.2 Cabe à organização:

a) proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes no plano de trabalho;

b) permitir a colaboração dos trabalhadores nas ações da CIPA; e

c) fornecer à CIPA, quando requisitadas, as informações relacionadas às suas atribuições.

5.3.3 Cabe aos trabalhadores indicar à CIPA, ao SESMT e à organização situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho.



5.3.4 Cabe ao Presidente da CIPA:

- a) convocar os membros para as reuniões; e
- b) coordenar as reuniões, encaminhando à organização e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão.

5.3.5 Cabe ao Vice-Presidente substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários.

5.3.6 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- a) coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados; e
- b) divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento.

5.4 Constituição e estruturação

5.4.1 A CIPA será constituída por estabelecimento e composta de representantes da organização e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as disposições para setores econômicos específicos.

5.4.2 As CIPA das organizações que operem em regime sazonal devem ser dimensionadas tomando-se por base a média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior e obedecido o disposto no Quadro I desta NR.

5.4.3 Os representantes da organização na CIPA, titulares e suplentes, serão por ela designados.

5.4.4 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

5.4.5 A organização designará, entre seus representantes, o Presidente da CIPA, e os representantes eleitos dos empregados escolherão, entre os titulares, o vice-presidente.

5.4.6 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.



5.4.7 Os membros da CIPA, eleitos e designados, serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

5.4.8 A organização deve fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA.

5.4.9 Quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante, no prazo de até dez dias.

5.4.10 A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela organização, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

5.4.11 É vedada à organização, em relação ao integrante eleito da CIPA:

- a) a alteração de suas atividades normais na organização que prejudique o exercício de suas atribuições; e
- b) a transferência para outro estabelecimento, sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 469 da CLT.

5.4.12 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.4.12.1 O término do contrato de trabalho por prazo determinado não caracteriza dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA.

5.4.13 Quando o estabelecimento não se enquadrar no disposto no Quadro I e não for atendido por SESMT, nos termos da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), a organização nomeará um representante da organização entre seus empregados para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e

saúde no trabalho, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, por meio de negociação coletiva.

5.4.13.1 No caso de atendimento pelo SESMT, este deverá desempenhar as atribuições da CIPA.

5.4.13.2 O microempreendedor individual - MEI está dispensado de nomear o representante previsto no item 5.4.13.

5.4.14 A nomeação de empregado como representante da organização e sua forma de atuação devem ser formalizadas anualmente pela organização.

5.4.15 A nomeação de empregado como representante da organização não impede o seu ingresso na CIPA, quando da sua constituição, seja como representante do empregador ou como dos empregados.

5.5 Processo eleitoral

5.5.1 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de sessenta dias antes do término do mandato em curso.

5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria preponderante.

5.5.2 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros a comissão eleitoral, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

5.5.2.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a comissão eleitoral será constituída pela organização.

5.5.3 O processo eleitoral deve observar as seguintes condições:

a) publicação e divulgação de edital de convocação da eleição e abertura de prazos para inscrição de candidatos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

b) inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias corridos;

c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante em meio físico ou eletrônico;

d) garantia de emprego até a eleição para todos os empregados inscritos;

e) publicação e divulgação da relação dos empregados inscritos, em locais de fácil acesso e visualização, podendo ser em meio físico ou eletrônico;

f) realização da eleição no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

g) realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados do estabelecimento;

h) voto secreto;

i) apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante da organização e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral, facultado o acompanhamento dos candidatos; e

j) organização da eleição por meio de processo que garanta tanto a segurança do sistema como a confidencialidade e a precisão do registro dos votos.

5.5.4 Na hipótese de haver participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados no dia anterior, a qual será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos empregados.

5.5.4.1 Constatada a participação inferior a um terço dos empregados no segundo dia de votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá prorrogar o período de votação para o dia subsequente, computando-se os votos já registrados nos dias anteriores, a qual será



considerada válida com a participação de qualquer número de empregados.

5.5.4.2 A prorrogação referida nos subitens 5.5.4 e 5.5.4.1 deve ser comunicada ao sindicato da categoria profissional preponderante.

5.5.5 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada de inspeção do trabalho, até trinta dias após a data da divulgação do resultado da eleição da CIPA.

5.5.5.1 Compete à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder à anulação, quando for o caso.

5.5.5.2 Em caso de anulação somente da votação, a organização convocará nova votação, no prazo de dez dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

5.5.5.3 Nos demais casos, a decisão da autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho determinará os atos atingidos, as providências e os prazos a serem adotados, atendidos os prazos previstos nesta NR.

5.5.5.4 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

5.5.6 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes os candidatos mais votados.

5.5.7 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.5.8 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

5.6 Funcionamento

5.6.1 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

5.6.1.1 A critério da CIPA, nas Microempresas - ME e Empresas de Pequeno Porte - EPP, graus de risco 1 e 2, as reuniões poderão ser bimestrais.



5.6.2 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas na organização, preferencialmente, de forma presencial, podendo a participação ocorrer de forma remota.

5.6.2.1 A data e horário das reuniões serão acordadas entre os seus membros, observando os turnos e as jornadas de trabalho.

5.6.3 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes.

5.6.3.1 As atas das reuniões devem ser disponibilizadas a todos os integrantes da CIPA, podendo ser por meio eletrônico.

5.6.3.2 As deliberações e encaminhamentos das reuniões da CIPA devem ser disponibilizadas a todos os empregados, em quadro de aviso ou por meio eletrônico.

5.6.4 As reuniões extraordinárias devem ser realizadas quando:

- a) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal; ou
- b) houver solicitação de uma das representações.

5.6.5 Para cada reunião ordinária ou extraordinária, os membros da CIPA designarão o secretário responsável por redigir a ata.

5.6.6 O membro titular perderá o mandato, sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

5.6.7 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

5.6.7.1 Caso não existam mais suplentes, durante os primeiros seis meses do mandato, a organização deve realizar eleição extraordinária para suprir a vacância, que somente será considerada válida com a participação de, no mínimo, um terço dos trabalhadores.

5.6.7.1.1 Os prazos da eleição extraordinária serão reduzidos à metade dos prazos previstos no processo eleitoral definidos nesta NR.

5.6.7.1.2 As demais exigências estabelecidas para o processo eleitoral devem ser atendidas.

5.6.7.2 No caso de afastamento definitivo do presidente, a organização indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

5.6.7.3 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

5.6.7.4 O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com o mandato dos demais membros da Comissão.

5.6.7.5 O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias, contado a partir da data da posse.

5.6.8 As decisões da CIPA serão, preferencialmente, por consenso.

5.6.8.1 Não havendo consenso, a CIPA deve regular o procedimento de votação e o pedido de reconsideração da decisão.

5.7 Treinamento

5.7.1 A organização deve promover treinamento para o representante nomeado previsto no item 5.4.13 desta NR e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

5.7.1.1 O treinamento de CIPA, em primeiro mandato, será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

5.7.2 O treinamento deve contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

a) estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como, dos riscos originados do processo produtivo;

b) noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;

c) metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;

d) princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;

e) noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;

f) noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho;

e

g) organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

5.7.3 O treinamento realizado há menos de dois anos, contados da conclusão do curso, pode ser aproveitado na mesma organização, observado o estabelecido na NR-1.

5.7.4 O treinamento deve ter carga horária mínima de:

a) oito horas para estabelecimentos de grau de risco 1;

b) doze horas para estabelecimentos de grau de risco 2;

c) dezesseis horas para estabelecimentos de grau de risco 3; e

d) vinte horas para estabelecimentos de grau de risco 4.

5.7.4.1 A carga horária do treinamento deve ser distribuída em, no máximo, oito horas diárias.

5.7.4.2 Para a modalidade presencial deve ser observada a seguinte carga horária mínima do treinamento:

a) quatro horas para estabelecimentos de grau de risco 2; e

b) oito horas para estabelecimentos de grau de risco 3 e 4.



5.7.4.3 A carga horária do treinamento dos estabelecimentos de grau de risco 1 e do representante nomeado da organização pode ser realizada integralmente na modalidade de ensino à distância ou semipresencial, nos termos da NR-1.

5.7.4.4 O treinamento realizado integralmente na modalidade de ensino à distância deve contemplar os riscos específicos do estabelecimento, nos termos do subitem 5.7.2.

5.7.4.5 O integrante do SESMT fica dispensado do treinamento da CIPA.

5.8 CIPA das organizações contratadas para prestação de serviços

5.8.1 A organização de prestação de serviços deve constituir CIPA centralizada, quando o número total de seus empregados na unidade da Federação se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR.

5.8.1.1 Quando a organização contratada para prestação de serviços a terceiros exercer suas atividades em estabelecimento de contratante enquadrado em grau de riscos 3 ou 4 e o número total de seus empregados no estabelecimento da contratante se enquadrar no disposto no Quadro I desta NR, deve constituir CIPA própria neste estabelecimento, considerando o grau de risco da contratante.

5.8.1.1.1 A organização contratada está dispensada da constituição da CIPA própria, no caso de prestação de serviços a terceiros com até cento e oitenta dias de duração.

5.8.1.2 O número total de empregados da organização contratada para prestação de serviços, para efeito de dimensionamento da CIPA centralizada, deve desconsiderar os empregados alcançados por CIPA própria.

5.8.2 A organização contratada para prestação de serviços, quando desobrigada de constituir CIPA própria, deve nomear um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, se possuir cinco ou mais empregados no estabelecimento da contratante.

5.8.2.1 A nomeação de representante da organização em estabelecimento onde há empregado membro de CIPA centralizada é dispensada.

5.8.2.2 O estabelecido no subitem 5.8.2 não exclui o disposto no subitem 5.4.13 quanto ao estabelecimento sede da organização contratada para a prestação de serviços.



5.8.2.3 A nomeação do representante da organização contratada para a prestação de serviços deve ser feita entre os empregados que exercem suas atividades no estabelecimento.

5.8.3 A organização contratada para a prestação de serviços deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os estabelecimentos nos quais possua empregados.

5.8.3.1 A organização deve garantir a participação dos representantes nomeados na CIPA nas reuniões da CIPA centralizada.

5.8.3.2 A organização deve dar condições aos integrantes da CIPA centralizada de atuarem nos estabelecimentos que não possuem representante nomeado, atendido o disposto no subitem 5.6.2.

5.8.4 O representante nomeado das organizações contratadas para a prestação de serviço deve participar de treinamento de acordo com o grau de risco da contratante.

5.8.5 A CIPA da prestadora de serviços a terceiros, constituída nos termos do subitem 5.8.1.1, será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando encerradas as suas atividades no estabelecimento.

5.8.6 A organização contratante deve exigir da organização prestadora de serviços a nomeação do representante da organização, na forma prevista no subitem 5.8.2.

5.8.7 A contratante deve convidar a contratada para participar da reunião da CIPA da contratante, com a finalidade de integrar as ações de prevenção, sempre que as organizações atuarem em um mesmo estabelecimento.

5.8.7.1 A contratada deve indicar um representante da CIPA ou o representante nomeado da organização para participar da reunião da CIPA da contratante.

5.9 Disposições finais

5.9.1 A contratante adotará medidas para que as contratadas, sua CIPA, os representantes nomeados das organizações e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de prevenção, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto na NR 1.

5.9.2 Toda a documentação referente à CIPA deve ser mantida no estabelecimento, à disposição da inspeção do trabalho, pelo prazo mínimo de cinco anos.

5.9.3 Na hipótese de haver alteração do grau de risco do estabelecimento, o redimensionamento da CIPA deve ser efetivado na próxima eleição.

Quadro I - Dimensionamento da CIPA

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de INTEGRANTES da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2500 acrescentar
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.



ANEXO I

DA NR-5 - CIPA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Sumário

1. Objetivo

2. Campo de aplicação

3. Disposições gerais

1. Objetivo

1.1 O disposto neste Anexo estabelece requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da indústria da construção.

2. Campo de aplicação

2.1 As disposições estabelecidas neste Anexo se aplicam às organizações previstas no subitem 18.2.1 da Norma Regulamentadora nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção.

3. Disposições gerais

3.1 A organização responsável pela obra deve constituir a CIPA por canteiro de obras, quando o número de empregados se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I, observadas as disposições gerais desta Norma.

3.1.1 Quando o canteiro de obras não se enquadrar no dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, a organização responsável pela obra deverá nomear, entre seus empregados do local, no mínimo, um representante para cumprir os objetivos desta NR.

3.1.2 A organização responsável pela obra está dispensada de constituir CIPA por frente de trabalho.

3.1.3 Quando existir frente de trabalho, independentemente da quantidade de empregados próprios no local, a organização responsável pela obra deverá nomear, entre seus empregados, no mínimo, um representante, que exerça suas atividades na frente de trabalho ou no canteiro de obras, para cumprir os objetivos desta NR.

3.1.3.1 O representante nomeado da organização responsável pela obra pode ser nomeado como representante para mais de uma frente de trabalho.

3.2 Na hipótese de haver, no canteiro de obras ou na frente de trabalho, organização prestadora de serviços a terceiros, essa deve nomear, no mínimo, um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, quando possuir cinco ou mais empregados próprios no local.

3.2.1 A nomeação do representante da organização prestadora de serviços a terceiros, no canteiro de obras ou na frente de trabalho, deve ser feita entre os empregados que, obrigatoriamente, exercem suas atividades no local.

3.2.2 A organização responsável pela obra deve exigir da organização prestadora de serviços a terceiros que presta serviços no canteiro de obras ou na frente de trabalho a nomeação do representante, quando essa alcançar o mínimo previsto no item 3.2.

3.2.3 A organização que presta serviços a terceiros nos canteiros de obras ou frentes de trabalho, quando o dimensionamento se enquadrar no Quadro I da NR-5, considerando o número total de empregados nos diferentes locais de trabalho, deve constituir uma CIPA centralizada.

3.2.3.1 O dimensionamento da CIPA centralizada da organização prestadora de serviços a terceiros nos canteiros de obras ou frentes de trabalho, deve levar em consideração o número de empregados da organização distribuídos nos diferentes locais de trabalho onde presta serviços, tendo como limite territorial, para o dimensionamento da CIPA Centralizada, a unidade da Federação.

3.2.3.1.1 A organização deve garantir que a CIPA centralizada mantenha interação entre os canteiros de obras e frentes de trabalho onde atua na unidade da Federação.

3.3 Obras com até cento e oitenta dias de duração estão dispensadas da constituição da CIPA, devendo a Comunicação Prévia de Obra ser enviada ao sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante do local, no prazo máximo de dez dias, a partir de seu registro eletrônico no Sistema de Comunicação Prévia de Obras - SCPO.



3.3.1 Para obras com até cento e oitenta dias de duração, a organização responsável pela obra deverá nomear, no mínimo, um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, aplicando-se o disposto no subitem 3.1.2 quando existir frente de trabalho.

3.3.2 Para obras com até cento e oitenta dias de duração, havendo no canteiro de obras ou na frente de trabalho organização prestadora de serviços a terceiros, essa deverá nomear, no mínimo, um representante da organização para cumprir os objetivos desta NR, quando possuir cinco ou mais empregados próprios no local.

3.4 A escolha do representante nomeado compete à organização, observado o disposto nos itens 5.4.14 e 5.4.15.

3.4.1 A organização deve fornecer ao representante nomeado cópia da sua nomeação.

3.5 Os membros da CIPA do canteiro de obras devem participar de treinamento, conforme estabelecido nesta Norma.

3.5.1 O representante nomeado deve participar de treinamento, com carga horária mínima de oito horas, considerando o disposto no item 1.7 da NR-1 e observadas as disposições gerais dessa Norma, com o seguinte conteúdo:

- a) noções de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- b) estudo do ambiente e das condições de trabalho, dos riscos originados no processo produtivo e das medidas de prevenção, de acordo com a etapa da obra; e
- c) noções sobre a legislação trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho.

3.5.1.1 A validade do treinamento do representante nomeado deverá atender ao disposto nessa Norma, podendo ser, dentro do prazo de validade e para a organização que promoveu o treinamento, aproveitado em diferentes canteiros de obras ou frentes de trabalho.

3.5.1.2 É permitida a convalidação do treinamento do representante por diferentes organizações, desde que atendido o disposto no item 1.7 da NR-1.

3.6 A organização responsável pela obra deve coordenar, observadas as disposições gerais desta Norma, o trabalho da CIPA, quando existente no canteiro de obras e, quando aplicável, do representante nomeado pela organização.

3.6.1 A organização responsável pela obra deve promover a integração entre a CIPA, quando existente, e o representante nomeado quando aplicável, no canteiro de obras e na frente de trabalho, observadas as disposições gerais dessa Norma.

3.6.2. A participação dos membros da CIPA e do representante nas reuniões, para cumprir os objetivos dessa Norma, deve atender ao disposto em sua parte geral.

3.7 A CIPA do canteiro de obras será considerada encerrada, para todos os efeitos, quando as atividades da obra forem finalizadas.

3.7.1 Consideram-se finalizadas as atividades da obra, para os efeitos de aplicação do disposto nessa Norma, quando todas as suas etapas previstas em projetos estiverem concluídas.

3.7.2 A conclusão da obra deverá ser formalizada em documento próprio pelo responsável técnico da obra e cuja cópia deve ser encaminhada - física ou eletronicamente - ao sindicato da categoria dos trabalhadores predominante no estabelecimento.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE GOIOERÊ

SECRETARIA DE GABINETE DO PREFEITO
DECRETO Nº. 8.424/2023

DECLARA INTERVENÇÃO NA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA DE GOIOERÊ, COM VISTAS À PRESERVAÇÃO DA MANUTENÇÃO DA ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR NO MUNICÍPIO, REQUISITA BENS E SERVIÇOS, NOMEIA INTERVENTOR E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O SENHOR ROBERTO DOS REIS DE LIMA, PREFEITO DO MUNICÍPIO DE GOIOERÊ, ESTADO DO PARANÁ, NO USO DAS ATRIBUIÇÕES CONFERIDAS PELO ART. 76, VIII, DA LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE GOIOERÊ,

Considerando que a Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta de Goioerê atende a grande maioria de pacientes pelo Sistema Único de Saúde - SUS, meta que o Poder Público quer manter e aprimorar;

Considerando que a intervenção é ato administrativo discricionário quanto ao objeto e oportunidade da medida, excepcional, unilateral, transitório, auto executório, pressupõe o cumprimento de requisitos e não pode ser regra, sob pena de desvirtuamento da sua previsão e finalidade;

Considerando o disposto que nos termos dos arts. 196 e 197 da Constituição Federal, a saúde é direito de todos e dever do Estado, sendo de relevância pública as ações e serviços de saúde, ainda que prestados pela iniciativa privada, que a faz em caráter complementar;

Considerando que o direito à saúde rege-se pelos princípios da universalidade e da igualdade de acesso às ações e serviços que a promovem, protegem e recuperam;

Considerando que as ações e serviços de saúde são de relevância pública, por isto ficam inteiramente sujeitos à regulamentação, fiscalização e controle do Poder Público, nos termos da lei, a quem cabe executá-los diretamente ou por terceiros, pessoas físicas ou jurídicas de direito privado;

Considerando que é dever do Município preservar os direitos inalienáveis à saúde e a vida, e os interesses supremos da população à garantia e preservação desses direitos, nos termos da Constituição Federal;

Considerando que as ações e serviços públicos de saúde e os serviços privados contratados ou conveniados que integram o Sistema Único de Saúde – SUS, são desenvolvidos de acordo com as diretrizes previstas no art. 198 da Constituição Federal, regulados pela Lei Ordinária Federal nº 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde – LOS);

Considerando que o art. 9º da Lei Orgânica da Saúde, além de estabelecer que a direção do sistema único de saúde é única, por força do art. 198, I, da CF, e atribui ao município, juntamente com o Estado e a União, os cuidados necessários com a saúde pública;

Considerando a responsabilidade do Município frente à descentralização instituída pelo Sistema Único de Saúde - SUS para o atendimento médico-hospitalar da população;

Considerando que ao Município compete a organização, direção e gestão das ações e serviços de saúde executados pelo SUS em seu âmbito territorial e à direção municipal compete controlar e fiscalizar os procedimentos dos serviços públicos e privados de saúde;

Considerando que a Lei Orgânica do Município de Goioerê prevê instituições privadas poderão participar, de forma complementar, do Sistema Único de Saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos, o

que assegura à administração do Sistema Único de Saúde o direito de intervir na execução da prestação de serviços custeados pelo Sistema Único de Saúde;

Considerando que a Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta é a mantenedora do único estabelecimento que garante assistência hospitalar no Município de Goioerê pelo SUS, mediante contratualização com as esferas de Governo;

Considerando que, nos termos do art. 15, XIII, da Lei Federal nº 8.080/1990, para atendimento de necessidades coletivas, urgentes e transitórias, decorrentes de situações de perigo iminente, de calamidade pública ou de irrupção de epidemias, a autoridade competente da esfera administrativa correspondente poderá requisitar bens e serviços de pessoas jurídicas;

Considerando que acima dos interesses de pessoas e grupos particulares se encontram os direitos inalienáveis à saúde das pessoas e o interesse supremo da população, a garantia de preservação desses direitos, sob perigo iminente, nos termos do art. 5º, XXV da Constituição da República Federativa do Brasil - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

Considerando a atual deficiência das ações e serviços do Hospital, com notório prejuízo do atendimento hospitalar, e grave risco para a própria preservação da vida humana;

Considerando o ofício nº 805/2023 advindo da 2ª Promotoria de Justiça da Comarca de Goioerê, recebido pelo Chefe do Poder Executivo municipal em 18 de outubro de 2023, por meio do qual questionou sugestivamente sobre eventual intervenção administrativa junto a Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta;

Considerando que em 17 de outubro de 2023, por meio do Protocolo nº 0067.6892/2023, cientificou-se o Poder Executivo acerca da renúncia coletiva dos membros remanescentes da mesa diretora do Hospital Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta;

Considerando que não houve convocação por parte dos legitimados estatutariamente para realização de Assembleia Geral voltada à eleição de nova mesa diretora e demais membros;

Considerando o risco decorrente da ausência de gerência em razão da renúncia coletiva dos derradeiros membros da diretoria da Santa Casa local;

Considerando a notícia de que a empresa contratada pelo Hospital Santa Casa de Goioerê prestará serviços de saúde somente até o dia 20 de outubro de 2023;

Considerando que atualmente o Município de Goioerê mantém com a Santa Casa de Goioerê contratos/convênios voltados a prestação de serviços de saúde à população local;

Considerando que inúmeras auditorias foram levadas a cabo pela Secretaria Municipal de Saúde a fim de fiscalizar a correta aplicação dos recursos e que foram observadas falhas na prestação dos serviços à população;

Considerando o Hospital Santa Casa de Misericórdia de Goioerê atende a microrregião da COMCAM – Consórcios dos Municípios da Microrregião de Campo Mourão;

Considerando a necessidade de harmonizar as relações entre a direção da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta com seus funcionários, corpo clínico, população e o Poder Público, cujas desavenças são conhecidas e recentemente divulgadas pelos diversos meios de comunicação;

Considerando que a atual conjuntura impõe ao governo municipal a adoção de medidas urgentes e especiais;

Considerando que o instituto de direito público da Intervenção-Requisição é o meio adequado para que o Poder Executivo municipal intervenha nas situações de perigo iminentes e efetivas que comprometam a promoção, a proteção e a recuperação da saúde pública, neste caso, para garantir a manutenção do adequado funcionamento das instalações da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta;

Considerando que a Constituição Federal adotou como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa e que, aplicado às ações e aos serviços de saúde, o conceito implica o poder de controle pela sociedade e pelo Estado, visando zelar pela sua efetiva prestação e por sua qualidade,

DECRETA:

Art. 1º Fica decretada a intervenção do Poder Executivo Municipal na SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA, pessoa jurídica de direito privado, instituída sem finalidade lucrativa, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 75.887.471/0001-63, com sede localizada à Av. Paraná, nº 441, bairro Santa Casa, em Goioerê – PR.

§ 1º Fica decretada, ainda, a requisição dos bens e serviços da entidade identificada no *caput* desta artigo, concomitante à intervenção, na forma do art. 15, XIII, da Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.

§ 2º A Intervenção-Requisição vigorará pelo prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação do presente decreto, podendo ser prorrogada.

§ 3º O ato de Intervenção, em sentido formal, dar-se-á a partir das 07h (sete horas) do dia 19 de outubro de 2023.

Art. 2º As causas determinantes da intervenção, que isoladamente ou em conjunto implicam iminente risco quanto à regularidade da gestão empreendida pela Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta de Goioerê são as constantes deste decreto, destacadas nas considerações iniciais, inclusive.

Art. 3º A Intervenção-Requisição terá como metas principais:
I – adequação do perfil assistencial médico-hospitalar a fim de garantir ao cidadão acesso ao atendimento de saúde e garantir, entre outros direitos, a humanização dos serviços, a perenidade, gratuidade e universalidade do atendimento, princípios esses norteadores do SUS;

II - a elaboração e apresentação de um diagnóstico da situação operacional, financeira-econômica e gestão da entidade;

III - a regularização dos serviços, especialmente os de atendimentos de urgência, emergência e de plantões de 24 (vinte e quatro) horas;

IV – viabilizar a convocação de Assembleia-Geral, de acordo com o Estatuto da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta, a fim de possibilitar a condução de novos membros à Mesa Diretora e Conselho Fiscal;

V – proporcionar, por meios adequados, a continuidade dos serviços de saúde no âmbito local, naquilo que for imprescindível, de acordo com a Lei Federal nº 8.080/1990;

VI – proporcionar, de acordo com as regras legais e estatutárias, alterações no Estatuto e/ou Regimento Interno.

Art. 4º Para o desempenho das atribuições decorrentes da presente Intervenção-Requisição, fica designado como interventor o Sr. TIAGO FAQUINETI ARAGÃO, brasileiro, solteiro, servidor público efetivo (Auxiliar Administrativo), Técnico em Administração; Especialista em Ensino de Ciências; Especialista em Gestão de Produção e Qualidade; Especialista em Gestão Pública; Especialista em Docência no Ensino Superior e Mestre em Inovações Tecnológicas, atualmente Diretor do Departamento do Fundo Municipal de Saúde junto ao Poder Executivo municipal.

§ 1º Ficam designados como membros da Comissão Interventora, que auxiliarão o Interventor:

I – Andressa Ohara Chignalia, servidora pública efetiva, atualmente atua como Enfermeira junto ao Poder Executivo municipal;

II – Milton Ferreira Lima, advogado e contador, atualmente Secretário Municipal Executivo de Governo;

III – Lincoln Matheus Santos de Lima, advogado, ocupante do cargo de Assessor Jurídico junto ao Poder Executivo municipal;

IV – José Marcelo de Jesus, advogado, ocupante do cargo de Procurador-Geral junto ao Poder Executivo municipal;

V – Lenilson Munhoz de Freitas, comerciante e presidente da Associação Comercial e Empresari de Goioerê - ACIG.

§ 2º Para o desempenho de suas atribuições, o Interventor e a Comissão Interventora poderão utilizar quaisquer bens da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta, bem como toda a estrutura física do hospital.

§ 3º Os trabalhos da Comissão Interventora serão registrados em atas.

Art. 5º Periodicamente, a Comissão Interventora apresentará relatório ao Ministério Público da Comarca de Goioerê, a Secretária Municipal de Saúde, ao Conselho Municipal de Saúde e à Câmara Municipal, relativo às suas atividades, bem como da situação apurada na instituição.

Art. 6º Para o desempenho de suas atribuições, o Interventor, com o apoio da Comissão Interventora, poderá praticar todo e quaisquer atos inerentes à presente Intervenção-Requisição, notadamente:

I - requisitar serviços e servidores de repartições públicas municipais e solicitá-los a repartições de outras esferas de governo, indispensáveis ao cumprimento de suas atribuições;

II - gerir os recursos destinados à Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta, podendo, para isso, movimentar contas bancárias e, se necessário, abrir novas contas;

III - movimentar, admitir e demitir empregados e colaboradores, bem como gerenciar toda administração pessoal necessária ao bom andamento dos serviços do hospital, além de rescindir e celebrar contratos;

IV - providenciar inventário dos bens e equipamentos, além de medidas de ordem técnica, administrativa, jurídica e financeira necessárias ao restabelecimento do pleno e adequado funcionamento da entidade, se necessário for, inclusive mediante a instauração de auditorias específicas;

V – renegociar dívidas da instituição junto a fornecedores, prestadores de serviços ou instituições financeiras.

§ 1º Além das prerrogativas previstas no presente Decreto, o Interventor deterá todas as atribuições de direção da instituição, nos termos estatutários e regimentais.

§ 2º Para validação dos atos supra-aduzidos, o Interventor deverá ter seus atos aprovados pelos demais integrantes da Comissão.

Art. 7º A Secretária Municipal de Saúde do Município de Goioerê poderá baixar as instruções complementares à execução deste Decreto, ficando desde já autorizado a apresentar projetos e solicitar apoio financeiro ao Estado e à União.

Art. 8º Fica o Interventor autorizado a contratar consultoria especializada em gestão de sistemas de saúde e hospitais para implantação de um novo modelo de gestão.

Art. 9º Competirá ao Interventor, em momento oportuno, decidir sobre a rescisão de contratos e convênios firmados com a Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta.

Art. 10 O Interventor não perceberá qualquer remuneração pelos trabalhos desempenhados em conformidade com o presente Decreto.

Art. 11 Em decorrência do presente Decreto, à exceção do Diretor Clínico, eleito na forma do Regimento Interno do Corpo Clínico, ficam todos os demais eventuais integrantes da atual diretoria afastados das atividades de direção da instituição.

Art. 12 A presente Intervenção-Requisição não transfere ao Município responsabilidades trabalhistas, previdenciárias ou outras advindas de vínculos empregatícios em vigor ou outros que poderão advir durante a situação excepcional.

Art. 13 Em razão do disposto no art. 11, no momento da intervenção, poderá o Interventor requisitar apoio da Polícia Militar, bem como providenciar a troca das chaves das salas administrativas, bem como impedir o acesso dos eventuais integrantes da atual diretoria às dependências da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta.

Art. 14 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO MUNICIPAL “14 DE DEZEMBRO”.
Goioerê – Paraná, 18 de outubro de 2023.

ROBERTO DOS REIS DE LIMA
Prefeito do Município de Goioerê

Publicado por:
Fernando Roberto Parolo
Código Identificador:AD8AE3C9

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 19/10/2023. Edição 2881
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
<https://www.diariomunicipal.com.br/amp/>



**ESTATUTO SOCIAL DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA
MARIA ANTONIETA****TITULO I
CAPITULO ÚNICO****Da Fundação, Sede, Foro, Finalidades e Duração**

Artigo 1 - A SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA, também designada neste Estatuto Social pelas siglas **Santa Casa** ou **Associação**, pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de associação civil, de fins não econômicos, de caráter beneficente de assistência social, fundada em 07 de dezembro de 1956, com sede na Avenida Paraná, 441, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná.

Artigo 2 - A Santa Casa, como entidade beneficente de assistência social, tem por finalidade a prestação de serviços de assistência à saúde, dentre os quais serviços médicos e hospitalares, de acordo com os evangélico da caridade.

§ 1º - obriga-se a manter leitos e serviços hospitalares para uso ao público, gratuito, sem distinção de raça, cor credo, sexo e religião, dentro das proporções estabelecidas pela legislação e regulamentos específicos.

§ 2º - Poderá admitir nos seus departamentos enfermos, mediante pagamento, aplicando a renda nos serviços de assistência aos necessitados.

§ 3º - A Santa Casa poderá exercer subsidiariamente outras atividades, podendo cria e extinguir filiais e departamentos ou participar, assumir obras sociais, a fim de captar recursos financeiros necessários a consecução de seus objetivos estatutários.

Artigo 3 - A Santa Casa, cuja duração é de tempo indeterminado, tem por sede e foro na Comarca de Goioerê, Estado do Paraná.

**TITULO II
CAPÍTULO ÚNICO****Do Patrimônio e renda da Instituição**

Artigo 4 - O Patrimônio da Santa Casa é formado por:

- I - bens imóveis e prédios constituídos pela Associação, para o funcionamento das dependências para prestação de serviços de assistência à saúde;
- II - legados e doações condicionais ou que tiverem destinação por deliberação da instituição;
- III - equipamentos, aparelhos e móveis necessários às atividades de assistência à saúde.

Artigo 5 - Constituem receitas da Santa Casa:

- I - os frutos e rendimentos dos bens patrimoniais e aplicações financeiras;

Página 11 de 11

Fones: (44) 3522-1240 / 3521-7300

Avenida Paraná, 441 - Centro - Caixa Postal 103 - CEP 87360-000 - Goioerê - PR.

Scanned by CamScanner

- II – os legados e doações sem condições;
- III – os auxílios e subvenções dos poderes públicos para as despesas de Manutenção;
- IV – a renda do hospital de atendimento mediante pagamento e a resultante de Convênios e contratos de serviços hospitalares;
- V – Contribuições de pessoas físicas e jurídicas.

Artigo 6 - A Santa Casa manterá a escrituração contábil de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão, de acordo com a legislação específica, com as seguintes diretrizes:

- I – Aplicará suas receitas, rendas, rendimentos e o eventual resultado operacional integralmente no território nacional e na manutenção e no desenvolvimento de seus objetivos institucionais;
- II – aplicará as subvenções e doações recebidas nas finalidades a que estejam vinculadas;
- III – não distribuirá resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcela do seu patrimônio, sob nenhuma forma ou pretexto;
- IV - não perceberão os Diretores, Conselheiros, Associados, instituidores, benfeitores ou equivalentes, remuneração, vantagens ou benefícios, direta ou indiretamente, por qualquer forma ou título, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas por este estatuto.

Artigo 7 - Não se sujeitam à hipoteca, nem a outros ônus de qualquer natureza, os prédios que funcionam os estabelecimentos da Associação.

Artigo 8 - Os demais bens poderão ser alienados ou gravados, de conformidade com o presente Estatuto, desde que aprovada a conveniência da operação.

TÍTULO III

Da composição, Admissão, Exclusão, Direitos e Deveres dos Sócios

CAPÍTULO ÚNICO

Da composição e Admissão

Artigo 9 - A Santa Casa é constituída pelo número máximo de 200 (duzentos) associados.
(Caput com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)

§ 1º - Consideram-se associados, as pessoas físicas em pleno gozo de sua maioria civil, domiciliados e residentes na Comarca de Goioerê – Estado do Paraná, com reputação ilibada na sociedade;
(Parágrafo com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)

§ 2º - O candidato associado deverá encaminhar o pedido de associação mediante requerimento à Diretoria da Santa Casa, referendada por duas assinaturas de pessoas físicas já associadas;

§ 3º - Após análise do pedido de inscrição de associados, a Diretoria decidirá por seu deferimento ou indeferimento, de forma fundamentada;

§ 4º - Os nomes, qualificações e datas de ingresso dos associados serão inscritos no livro de matrícula, registrado no Cartório de Títulos e Documentos de Goioerê;

§ 5º - Não há entre os associados, direitos e obrigações recíprocos;

§ 6º - Nenhum associado poderá ser impedido de exercer direito ou função que lhe tenha sido legitimamente conferido, exceto nos casos e pela forma na lei ou neste Estatuto Social;

Página 12 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

§ 7º - a qualidade de associado é intransferível, sendo a mesma vedada, sob qualquer forma, título ou pretexto.

CAPÍTULO II

Da Exclusão

Artigo 10 - A exclusão da condição de associado será efetuada, mediante análise e fundamentação da decisão pela Mesa Administrativa, de acordo com os motivos abaixo indicados, a saber:

- I - o associado que solicitar o seu desligamento ou por seu falecimento;
 - II - o associado que perder uma das qualidades estabelecidas no artigo 9º, § 1º;
 - III - o associado que for excluído pela Diretoria, em face do não cumprimento dos deveres estipulados no artigo 12 do presente Estatuto Social.
- § 1º - Da decisão de exclusão da condição de associado, caberá um único Recurso de Reconsideração à Assembleia Geral, convocada especialmente para essa finalidade, no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data da comunicação expressa ao associado excluído;
- § 2º - O plenário da Assembleia Geral fará a leitura e discussão das razões do Recurso de Reconsideração e da decisão fundamentada de exclusão da condição de associado, e, ao final, dará provimento ou não provimento ao referido Recurso;
- § 3º - O Recurso de Reconsideração será recebido somente no efeito devolutivo, ou seja, a exclusão do associado terá efeitos imediatos, a partir da comunicação expressa entregue a mesma;
- § 4º - Na hipótese de provimento do Recurso de Reconsideração retomar o Recorrente à condição de associado;
- § 5º - Tanto as pessoas físicas que permanecem sob a condição de associados, quanto os associados excluídos, não terão qualquer direito sobre o patrimônio social da Santa Casa, nem ao reembolso de qualquer importância ou valores entregues ou doados a mesma, nem sobre os trabalhos realizados, sob qualquer forma, título ou pretexto.

CAPÍTULO III

Dos Direitos

Artigo 11- São direitos dos Associados:

- I- participar, propor, discutir, deliberar, votar e ser votado nas Assembleias Gerais;
- II- referendar com outro associados o requerimento de inscrição de um novo associado;
- III - manter a prática da igualdade entre os associados;
- IV- discutir e manifestar-se sobre os balancetes mensais e o Balanço Anual apresentado pela mesa Administrativa, podendo examinar os Livros, uma vez preenchida as formalidades que porventura estejam presentes neste Estatuto e no Regimento Interno da Santa Casa.

Página 13 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

CAPÍTULO IV

Dos Deveres

Artigo 12 - São deveres dos Associados:

- I - cumprir e zelar pela observância deste Estatuto Social;
- II - colaborar na expansão e aperfeiçoamento das atividades da Santa Casa;
- III - comparecer às Assembleias Gerais;
- IV - zelar pelo bom nome e patrimônio da Santa Casa;
- V - acatar as determinações da Assembléia Geral e da Diretoria;
- VI - trabalhar ativamente pela promoção humana e social de acordo com a finalidade institucional da Santa Casa;
- VII - comunicar à Diretoria a mudança de endereço.

Artigo 13 - Os Associados não responderão, seja pessoal, seja subsidiariamente pelas obrigações da Associação.

TÍTULO IV

Da Organização e Assembléia Geral

CAPÍTULO I

Da Organização

Artigo 14 - São órgãos administrativos da Associação:

- a) Assembléia Geral;
- b) Mesa Administrativa;
- c) Conselho Fiscal.

CAPÍTULO II

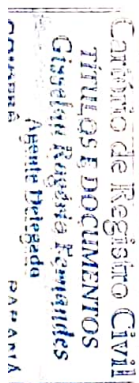
Assembléia Geral

Artigo 15 - A Assembléia Geral, órgão soberano da Santa Casa, é constituído de todas os seus associados e será realizada de duas formas:

I - ordinariamente, na primeira quinzena de abril de cada ano civil, com as seguintes finalidades:

- § 1º - aprovar o orçamento-programa do ano em curso;
- § 2º - aprovar as contas da Mesa Administrativa, relatórios e o balanço geral do ano anterior;

II - ordinariamente, a cada triênio, na primeira quinzena de abril de cada ano civil, eleger os membros da Mesa Administrativa e do Conselho Fiscal, da seguinte forma:



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página | 4 de 11

Scanned by CamScanner

§ 1º O registro das chapas será feito em horário normal de expediente, na sede da Santa Casa, com antecedência mínima de cinco dias à eleição, devendo as referidas chapas, após a inscrição, ser fixada na referida sede;

§ 2º - As eleições para cargos da Diretoria e do Conselho Fiscal, bem como de seus suplentes, será por escrutínio secreto, durante 1 (uma) hora ou por Aclamação, na sede da Santa Casa ou outro local designado pela diretoria no edital;

§ 3º - O voto é pessoal e não é obrigatório, não sendo admitido o mesmo por procuração;

§ 4º - O pleito será válido com qualquer número de associados presentes, sendo considerada eleita a chapa que obtiver a maioria simples dos votos;

§ 5º - A cédula de votação será única, contendo todas as chapas registradas, onde a associada assinalará a sua escolha;

§ 6º- após o término da votação, serão instalados os trabalhos para a apuração, devendo ser composta a mesa com os integrantes da Mesa Administrativa presente, tendo cada chapa a faculdade de ter um fiscal. Os votos terão que coincidir em número com a lista de presença para a votação. Finda a apuração, o responsável pela mesa de votação, declarará a chapa eleita, de acordo com o disposto no § 4º deste artigo;

§ 7º- em caso de empate será eleita a chapa que possua com o candidato a Provedor com idade cronológica maior;

§ 8º- A posse da Mesa Administrativa Conselho Fiscal dar-se-á logo após a contagem dos votos.

III - extraordinariamente, sempre que for necessária, com finalidade(s) específica(s) a ser estabelecida(s) no Edital de Convocação, de acordo com o artigo 17 do presente Estatuto Social, com exceção dos parágrafos relativos ao Inciso anterior.

Artigo 16 – a convocação da Assembléia Geral será feita pelo Provedor ou por um quinto dos associados, mediante Edital exposto na sede da Santa Casa, ou por publicação em jornal de circulação municipal, ou por circular enviada ao associado, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único - A Assembléia Geral será instalada pelo Provedor e na sua falta ou impedimento pelo Vice-Provedor.

Artigo 17 – Compete a Assembléia Geral:

I - eleger a Mesa Administrativa e o Conselho Fiscal, denominados administradores, segundo o art. 59, I, do Código Civil (Lei 10.406/2002);

II - destituir a mesa Administrativa e o Conselho Fiscal;

III - aprovar as contas;

IV - alterar o presente Estatuto Social, desde que convocada especialmente para essa finalidade;

V – decidir sobre a extinção da Santa Casa e a destinação de seu patrimônio, caso não haja êxito na realização de seus objetivos estatutários ou estes se tomarem inexecutáveis, nos termos do presente Estatuto Social;

VI - julgar o Recurso de Reconsideração, interpostos em face de decisões de exclusões de associadas;

VII – aprovar o orçamento-programa, relatórios e o balanço geral da Associação, apresentados pela Diretoria em exercício;

VIII – referendar a aquisição, alienação, hipoteca ou gravame de qualquer natureza dos bens imóveis da Associação;

IX – Eleger o Presidente da Assembléia Geral, quando não convocada pelo Provedor da Associação, conforme artigo 16 deste Estatuto;

X – Estipular o valor das contribuições das pessoas jurídicas e físicas, associadas ou não, de acordo com a previsão expressa no presente Estatuto Social;

Cartório de Registro Civil
Filipe Varlos Pereira de Sousa
Geraldo Augusto Fernandes
Agente Delegado
PARANÁ

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 5 de 11

Scanned by CamScanner

XI - outros assuntos de interesse da Santa Casa;

§ 1º - Para as deliberações a que se referem os Incisos II, IV e V é exigido o voto concorde de dois terços dos presentes à Assembléia especialmente convocada para esse fim, não podendo ela deliberar, em primeira convocação, sem a maioria absoluta dos associados, ou com pelo menos um terço nas convocações seguintes;

§ 2º - Para a deliberação a que se refere o Inciso VI é exigido o voto concorde da maioria absoluta dos associados presentes à Assembleia, seja em primeira convocação, seja em segunda convocação;

§ 3º - Para a deliberação constantes dos demais Incisos é exigida a maioria absoluta dos associados em primeira convocação e, em segunda convocação, meia hora após e no mesmo local, com qualquer número de associados.

Artigo 18 – A validade das Assembleias Gerais e as consequentes deliberações destas, deverão obedecer a um *quórum* específico concernente à presença das associadas, estipulado num dos parágrafos do artigo 17 deste Estatuto Social.

TÍTULO V

Mesa Administrativa, Provedoria, Secretaria e Tesouraria e Conselho Fiscal

CAPÍTULO I

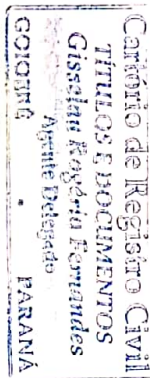
Da Mesa Administrativa

Artigo 19 – A Mesa Administrativa, com mandato de três (3) anos, admitindo-se a reeleição no todo ou em parte de seus membros, será constituída por: um (1) Provedor, um (1) Vice-Provedor, um (1) 1º Secretário, um (1) 2º Secretário, um (1) 1º Tesoureiro, e um (1) 2º Tesoureiro.

Artigo 20 - A mesa Administrativa reunir-se-á ordinariamente uma vez a cada três meses e, extraordinariamente, por convocações de seu Provedor ou por três de seus membros, deliberando com a presença de quatro (4) de seus membros, pelo menos, e por maioria de votos, cabendo ao Provedor o voto de desempate.

Artigo 21 - Compete à Mesa Administrativa:

- I - promover a obtenção de recursos necessários à manutenção da Santa Casa;
- II - resolver sobre a forma e a espécie de iniciativa tendente a coletar subsídios;
- III - obter associados;
- IV - nomear comissões que se fizerem necessárias;
- V - resolver sobre a concessão de subsídios, dentro do respectivo orçamento, aos departamentos de serviços, para a conservação de suas finalidades;
- VI - deliberar sobre a inclusão de associados e sobre a exclusão dos mesmos;
- VII - executar as deliberações da Assembléia Geral;
- VIII - contratar e demitir funcionários;
- IX - apresentar trimestralmente balancetes do movimento financeiro da entidade ao Conselho Fiscal para exame e aprovação;
- X - criar, reduzir, ampliar ou extinguir serviços ou departamentos e assumir obras;
- XI - decidir ou autorizar a aquisição, alienação ou hipoteca de bens imóveis, mediante referendo da Assembléia Geral, com exceção constante no presente Estatuto Social ou na legislação pertinente;



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 6 de 11

Scanned by CamScanner

- XII - decidir sobre aceitação ou recusa de legados ou doação;
- XIII - autorizar o estabelecimento de convênios e contratos com outras entidades visando o benefício da Entidade e os seus serviços de assistência;
- XIV - publicar pela imprensa, anualmente, o Balanço Geral em que se verifique o Ativo e o Passivo da Entidade;
- XV - Deliberar e autorizar a provedoria em conjunto com a tesouraria a contratar e transigir convênios, empréstimos e financiamentos em geral, inclusive onerando bens, se necessário; *(Inciso com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*

CAPÍTULO II

Da Provedoria

Artigo 22 - Ao Provedor compete:

- I - convocar e presidir as reuniões da Assembléia Geral e sessões da Mesa Administrativa e executar suas resoluções;
- II - representar a Entidade Ativa e Passivamente, Judicial ou Extrajudicialmente;
- III - assinar conjuntamente com o tesoureiro, títulos e documentos relativos a contratação de convênios, empréstimos, financiamentos e operações financeiras, saques e cheques bancários; *(Inciso com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*
- IV - dar todas as providências urgentes, nomear, suspender e demitir empregados e exercer o poder disciplinar, sujeitando o exame desses atos à primeira sessão da Mesa Administrativa;
- V - determinar o pagamento das despesas segundo o orçamento;
- VI - inspecionar e dirigir os serviços da Santa Casa;
- VII - rubricar os livros das atas e de contabilidade da Entidade;
- VIII - fazer cumprir o estatuto, regulamentos e regimentos que forem expedidos;
- IX - apresentar anualmente à Assembléia Geral o Relatório, Balanço e Contas da Entidade, com dados estatísticos e econômicos, e de aplicação de auxílio e donativos e o mais que possa demonstrar a situação econômica e financeira da Entidade;
- X - assinar com o Secretário e o Tesoureiro os títulos conferidos pela Mesa;

Artigo 23 - O Vice-Provedor substitui o Provedor nas suas faltas e impedimentos.

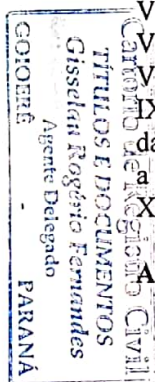
CAPÍTULO III

Da Secretaria

Artigo 24 - Ao 1º Secretário compete:

- I - Secretariar as reuniões da Mesa;
- II - lavrar as atas, fazer os registros dos sócios e superintender os serviços da Secretaria;
- III - ter sob sua guarda em boa ordem o arquivo da Entidade;
- IV - substituir o Provedor na falta do Vice-Provedor.

Artigo 25 - Ao 2º Secretário compete substituir o 1º Secretário em suas falta ou impedimentos e auxiliá-lo em suas funções.



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 17 de 11

Scanned by CamScanner

CAPÍTULO IV

Da Tesouraria

Artigo 26 – Ao 1º Tesoureiro compete:

- I - manter em boa ordem e em acordo com as determinações do Conselho Federal de Contabilidade a escrituração da Santa Casa;
- II – fazer os pagamentos determinados pelo Provedor;
- III – promover e efetuar as operações de créditos autorizadas pela Mesa e assinar, conjuntamente com o Provedor, os títulos, contratos e documentos dessas operações;
- IV – movimentar as contas bancárias da Associação, assinando conjuntamente com o Provedor, saques e cheques;
- V – arrecadar os créditos e rendas da Associação;
- VI - ser responsável pelo caixa manter em ordem sua escrituração, oferecendo na sessão mensal da Mesa Admirativa o estado do caixa da Associação.

Artigo 27 - Ao 2º Tesoureiro compete substituir o 1º Tesoureiro nas suas faltas e impedimentos e auxiliá-lo em suas funções.

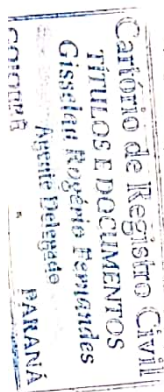
CAPÍTULO V

Do Conselho Fiscal

Artigo 28 - O Conselho Fiscal, eleito na forma estatutária, será composto por 3 (três) membros e 3 (três) suplentes, todos sócios, com mandato por 3 anos, coincidentes com mandato da Diretoria.

Artigo 29 - Compete ao Conselho Fiscal:

- I - examinar os livros de contabilidade, contas, documentos e registros da Entidade e balanços, emitindo seu parecer;
- II - auxiliar a Santa Casa para que atinja sua finalidade estatutária, apresentando, para tanto sugestões a Mesa Administrativa e auxiliando na fiscalização;
- III - o Conselho Fiscal eleito tomará posse imediata.



TÍTULO V CAPÍTULO ÚNICO

Do Administrador

Artigo 30 - A Mesa Administrativa poderá contratar um Administrador, que terá por função coordenar os principais serviços da Santa Casa, primando pelas determinações da Mesa Administrativa.

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 18 de 11

Scanned by CamScanner

Artigo 31 - O Administrador, homem ou mulher, leigo ou religioso é nomeado pela Mesa Administrativa sem tempo limitado e poderá ser removido pela mesma.

Artigo 32 - Pertence ao Administrador, de acordo com o Provedor, a escolha dos diversos funcionários, a sua formação e a sua colocação nos diversos setores de trabalho.

Artigo 33 - Para demitir os empregados o administrador sujeitar-se-á ao disposto no presente Estatuto Social.

Artigo 34 - manterá contato permanente entre médicos e a Mesa Administrativa, a fim de que sejam respeitados e cumpridos os regulamentos do "Regimento Interno" existente nesta Associação.

Artigo 35 - As compras de medicamentos, material hospitalar, despesas diárias de folha de pagamento terão que ser aprovadas pelo Administrador.

Artigo 36 - As compras extraordinárias, construções, reparos ou despesas importantes deverão ser feitas, conforme um orçamento aprovado pelo Provedor e se necessário pela Mesa Administrativa.

Artigo 37 - O Administrador manterá bom relacionamento entre todos aqueles que trabalham na Santa Casa, a fim de promover um espírito de confiança recíproca, de trabalho, respeito, e, conseqüentemente, que haja bom atendimento aos doentes.

Artigo 38 - Cada mês será preparado, numa folha especial, um balancete das receitas e despesas, sendo que a primeira via será enviada ao contador, a segunda ao Tesoureiro, a terceira ao Conselho Fiscal, a quarta ficará no arquivo da Santa Casa, cada devendo cada uma delas receber o visto do Provedor.

Artigo 39 - Os cheques receberão assinaturas, em conjunto do Provedor e do Administrador ou Tesoureiro.

Artigo 40 - Os casos graves, queixas, acontecimentos importantes serão relatados num livro especial (livro de queixa) que será comunicado ao Secretário para o conhecimento do Provedor e dos demais membros da Mesa Administrativa.

Artigo 41 - O Administrador manterá sempre contato com o Provedor e poderá pedir uma reunião extraordinária com a sua presença, quando necessário.

Artigo 42 - Emprenhar-se á com toda força e capacidade a fim de que, em cada setor, o trabalho ou serviços sejam cumpridos, e haja da parte de todos, médicos, irmãs e funcionários um verdadeiro espírito de união, de respeito das pessoas e um atendimento mais humano aos doentes para a boa fama da Santa Casa.

Artigo 43 - Durante as férias do Administrador serão tomadas as providências para a continuação dos trabalhos.

Artigo 44 - A remuneração do Administrador será fixada de acordo com os membros da Mesa Administrativa.

Cartório de Registro Civil
TÍTULOS E DOCUMENTOS
Gisselan Rogério Fernandes
Agente Delegado
PARANÁ

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 9 de 11

Scanned by CamScanner

TÍTULO VI CAPÍTULO ÚNICO

Do Corpo Clínico

Artigo 45 - Para o atendimento dos serviços de assistência à saúde, terá um Corpo Clínico, disciplinado na forma de Regimento Interno, composto da seguinte forma:

- I- Diretor Clínico;
- II -Vice-Diretor Clínico;
- III – Médicos efetivos, em número fixado pelo Regimento Interno do Corpo Clínico, podendo ser auxiliares, a saber:
 - a) Estagiários;
 - b) Estudantes das faculdades de Medicina.

Artigo 46 - O Diretor Clínico será convidado a comparecer às sessões da Mesa Administrativa participando dos trabalhos, sem direito a voto.

Artigo 47 - O Conselho Técnico Consultivo do Corpo Clínico terá o respectivo Regimento Interno, aprovado pela Mesa Administrativa, e funcionará sob a presidência do Diretor Clínico.

Artigo 48 - O Diretor Clínico e o Vice-Diretor Clínico serão nomeados na forma do Regimento Interno do Corpo Clínico.

TÍTULO VII CAPÍTULO ÚNICO

Disposições Gerais

Artigo 49 - Em caso de dissolução ou extinção da Santa Casa, na hipótese de seus objetivos tomarem-se inexecutáveis, o eventual patrimônio remanescente, descontado o passivo, respeitados os direitos de terceiros e as doações condicionais, será destinado à entidade congênere, devidamente registrada no Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) ou uma entidade pública indicada por deliberação da mesma Assembléia que a dissolveu.

Artigo 50 - A Santa Casa poderá ter um Regulamento, explicitando, complementando e detalhando este Estatuto, definindo sua estrutura organizacional, as competências de suas unidades de serviços e as atribuições de seus cargos administrativos, que deverá ser aprovado pela Mesa Administrativa.

Artigo 51 - O ano financeiro da Santa Casa será contado de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Artigo 52 - O presente Estatuto Social poderá ser alterado, a qualquer tempo, por Assembléia Geral Extraordinária, especialmente convocada para esse fim.

Artigo 53 - Os casos omissos do presente Estatuto Social serão resolvidos pelo Conselho Superior *ad referendum* da Assembléia Geral.

Página 10 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goiandira/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

Artigo 54 - O presente Estatuto, que vai assinado pelo Secretário e Provedor da Santa Casa, a fim de ser registrado, foi aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária, realizada nesta data, entrando imediatamente em vigor, após o seu registro em Cartório de Títulos e Documentos, na forma da Lei.

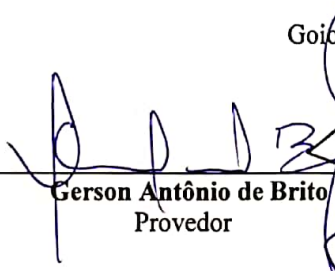
Artigo 55 - Os membros da Mesa Administrativa não respondem pessoal ou subsidiariamente pelas obrigações sociais.

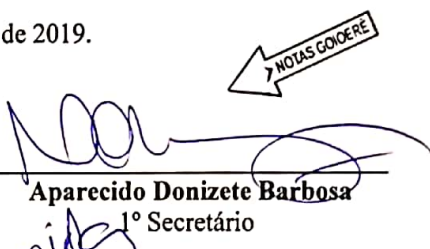
Artigo 56 - O uso da razão social ou nome de fantasia da Santa Casa, em qualquer modalidade, por extenso ou abreviadamente, é privativo da mesma, não podendo ser usado por qualquer que seja sem o expreso consentimento da Mesa Administrativa e sempre em assunto que lhe diga respeito.

Artigo 57 - O exercício, em caráter efetivo dos cargos de Provedor, Secretário e Tesoureiro, importará na obrigação de domicílio na cidade de Goioerê/PR. *(Parágrafo com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*

Artigo 58 - Revogam-se todas as disposições em contrário.

Goioerê-Pr., 04 de abril de 2019.


Gerson Antônio de Brito
Provedor


Aparecido Donizete Barbosa
1º Secretário


Dr. Edson Rimet de Almeida
OAB/PR 32.034

Selo Cr00h.cGH93.A5rw3, Controle: XPp3U.6kGkp
Registro de Pessoas Jurídicas
PROTOCOLO Nº 0041580
REGISTRO Nº 0004342/00
LIVRO A-050
FOLHAS Nº 001
Goioerê (PR), 17 de abril de 2019
Maria de Fátima dos Santos
Escrevente Juramentada



TABELIONATO
DE NOTAS E PROTESTO DE GOIOERÊ
JULIANA RIZZO DA ROCHA LOURES VERSAN

Av. Francisco Scarpini, 179 - Sala 01
Centro - CEP 87.360-000 - Goioerê/PR
(44) 3522-6611 / 99724-9252
protestagoioere@gmail.com
notasgoioere@gmail.com

Fuotn.HqEmD.TJLMD - hpPGy.5yP7J
Consulte o selo em <http://www.funep.com.br>
Reconheço por SEMELHANÇA a(s) firma(s) de:
GILSON ANTONIO DE BRITO, APARECIDO DONIZETE
BARBOSA e EDSON RIMET DE ALMEIDA do que dou
fé. Em test. da verdade.

00096370(001-000011577) Goioerê, 15 de abril de 2019
CRISTIANE KOSHIKAWA - Tabeliã Substituta



Cartório de Registro Civil
TÍTULOS E DOCUMENTOS
Gisselau Rogério Fernandes
Agente Delegado
GOIOERÊ - PARANÁ

Página 11 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 9a2e0d0
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916324992000000124977983?instancia=1>
Número do documento: 23121916324992000000124977983

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR004719/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/11/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072425/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.004810/2016-38
DATA DO PROTOCOLO: 07/11/2016

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZAIRA RIBEIRO;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubiratã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Paragrafo Primeiro: No período compreendido entre 01/05/2015 à 30/04/2016, devem ser observados os pisos salariais mínimos para a categoria, nos termos abaixo:

- a) R\$878,85: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.
- b) R\$890,60: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$905,90: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

d) R\$914,00: Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escriuário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1.059,35: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$1.790,52: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Paragrafo Segundo: A partir de 01/05/2016 à 30/04/2017 os pisos salariais mínimos a serem praticados pela categoria ficam assim estabelecidos:

a) R\$966,75: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.

b) R\$979,65: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$996,45: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

d) R\$1.005,40: Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escriuário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1.165,30: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$1.969,60: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior de animais, duchista/banhista de animais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que perceberem acima dos pisos salariais estipulados na presente convenção coletiva de trabalho, os salários serão corrigidos da seguinte maneira:

a) A partir de 01/05/2015 os salários vigentes em 30/04/2015 serão reajustados no equivalente a 8,5% (oito vírgula cinco por cento);

b) A partir de 01/05/2016 os salários vigentes em 30/04/2016, já atualizados em conformidade com a alínea "a" desta cláusula, serão reajustados à razão de 10% (dez por cento).

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2015, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta clausula, desde o mês da admissão até 30/04/2017, respeitando-se o piso salarial da função.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais decorrentes do reajuste retro concedido do período de 01/05/2015 a 30/08/2016 serão pagas até novembro/2016.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Parágrafo Quarto: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsório e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2015.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**13º Salário****CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

Adicional de Hora-Extra**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Adicional de Insalubridade**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional terá o teto para cálculo no valor de: I) 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), a partir de 1º de maio de 2015, II) 880,00 (oitocentos e oitenta reais) a partir de 01 de janeiro de 2016; a ser remunerado conforme as condições abaixo:

- a)** Para os empregados lotados no refeitório, recepção e secretária, inclusive em laboratórios de análises clínicas, o adicional devido será de 10% (dez por cento);
- b)** Para os funcionários lotados na CTI, hemodiálise, pronto socorro, centro cirúrgico lavanderia, sala de curativo de hospitais que atendem ortopedia, auxiliares de coleta de laboratórios de análises clínicas, limpeza e todos aqueles que estejam em contato direto com pacientes ou objetos destes pacientes, não previamente esterilizados, o adicional devido será de 20% (vinte por cento).

c) Para os empregados que trabalhem com doentes portadores de moléstias infecto-contagiosas, inclusive tuberculose, com Raios-X e Laboratórios, o adicional devido será de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Primeiro: O disposto nas letras “a” e “b” aplica-se a todos os estabelecimentos de serviço de saúde, inclusive, aos hospitais psiquiátricos.

Parágrafo Segundo: Se, por legislação federal, o salário mínimo for alterado em patamares superiores às bases de cálculo ora fixado para a insalubridade, servirá o salário mínimo nacional como nova base de apuração do referido adicional.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal. Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato. Os valores serão os seguintes:

- a) A partir de 01/05/2015 a 30/04/2016: **250,00 (duzentos e cinquenta reais).**
- b) A partir de 01/05/2016 a 31/12/2016: **275,00 (duzentos e setenta e cinco reais).**
- c) A partir de 01/01/2017 a 30/05/2017: **280,00 (duzentos e oitenta reais).**

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio alimentação atestados ou faltas.

Parágrafo Quarto: Os retroativos referentes aos valores de auxílio alimentação contidas no caput desta cláusula nas letras “a”, “b”, deverão ser quitadas até novembro/2016.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE

É garantida, em caso de falecimento, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro: O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Auxílio Creche**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

Outros Auxílios**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**Normas para Admissão/Contratação****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CTPS

Será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função exercida pelo empregado, assim como, a sua remuneração.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

O sindicato profissional quando da assistência a rescisão contratual deverá exigir do empregador a comprovação da quitação da contribuição sindical profissional e patronal, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 583, CLT.

Parágrafo Único: Deverão os empregadores no ato da homologação apresentarem ao Sindicato Obreiro comprovante de quitação do Imposto Sindical (Patronal e Profissional).

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GERAL

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 01/05/2015 e 01/05/2016.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único: Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;
- b) Nos turnos diários de 12 x 36 horas.

Parágrafo Único: Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;

b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais não precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantém o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

Parágrafo Único – O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da

efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÕES PONTO

Os cartões ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo.

Parágrafo Primeiro: O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

Parágrafo Segundo: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Parágrafo Terceiro: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

Férias e Licenças**Duração e Concessão de Férias****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço.

Remuneração de Férias**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS**

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

Parágrafo Único: Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

Parágrafo Único: Tais utilidades não serão considerados como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão acesso do Sindicato Profissional, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem geral de todos os funcionários, especificando cargos e função de cada, e o valor da remuneração, especificando as verbas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por Assembléia Geral, no equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigadas a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro: É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E .

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

Parágrafo Quinto : As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigadas a uma multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) por dia de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2016, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná –FEHOSPAR, como segue:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCICIO DE 2016
--

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 27/02/2016	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultório	171,37	154,23	4	45,84	9	23,95
Clínicas Ambulatoriais	653,19	587,87	4	166,30	9	82,83
Laboratório até 10 empregados	653,19	587,87	4	166,30	9	82,83
Laboratório de 11 até 20 empregados	978,12	880,31	4	247,33	9	122,55
Laboratório de 21 até 30 empregados	1.303,04	1.172,74	4	328,76	9	162,26
Laboratórios com mais de 30 empregados	3.254,83	2.929,35	4	816,71	9	400,81
Hospitais até 49 leitos	1.954,00	1.758,60	4	491,50	9	241,82
Hospitais de 50 até 149 leitos	2.603,86	2.343,47	4	653,97	9	321,25
Hospitais acima de 149 leitos	3.254,83	2.929,35	4	816,71	9	400,81

1) Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, conforme enquadramento da empresa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

Fica mantido, auxilio funeral, que será paga pelas empresas ao sindicato-obreiro com a finalidade de auxiliá-los a família do trabalhador que laborou no Estabelecimento de serviço de Saúde do setor privado da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de serviço de Saúde de Campo Mourão e região. Esta contribuição será paga contra-recibo, mensalmente, no valor de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por empregado. Tal pagamento deverá ser efetuado do dia 10 ao dia 15 do mês subsequente, mediante apresentação de listagem dos empregados, diretamente na sede do sindicato dos empregados em estabelecimento de serviço de saúde de campo mourão e região.

Parágrafo Primeiro: Terá direito a perceber o valor de R\$ 2.000,00(dois mil reais), que comprove mediante a apresentação das notas fiscais de ter efetuadas junto ao funeral do funcionário que laborou em estabelecimento

de serviço de saúde do setor privado, dentro da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão;

Parágrafo Segundo: Em caso de inadimplemento da referida obrigação, fica o empregador obrigado a pagar juros de 0,33% dia do valor da obrigação.

Parágrafo Terceiro: A empresa que oferecer aos empregados, através de seguro de vida, benefício igual ou superior estabelecido no Parágrafo Primeiro, esta desobrigado do pagamento de tal auxílio.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 120 (cento e vinte) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

Parágrafo Primeiro – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

Parágrafo Segundo – Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

Parágrafo Quarto – A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

Parágrafo Quinto – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

Parágrafo Sexto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

Disposições Gerais**Descumprimento do Instrumento Coletivo****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

IZAIRA RIBEIRO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

JOSE PEREIRA

Vice-Presidente

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO
DO PARANA

ANEXOS**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DA CATEGORIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - f16c5d6
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325033500000124977984?instancia=1>
Número do documento: 23121916325033500000124977984

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002659/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/07/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043815/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.003063/2017-00
DATA DO PROTOCOLO: 18/07/2017

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

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZAIRA RIBEIRO;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Altamira Do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta Do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

No período compreendido entre 01/05/2017 à 30/04/2018, devem ser observados os pisos salariais mínimos para a categoria, nos termos abaixo:

a) R\$1.015,10 Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.

b) R\$1.028,65: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$1.046,30: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

d) R\$1.055,70: Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrivão, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1.223,60: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$2.068,10: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que perceberem acima dos pisos salariais estipulados na presente convenção coletiva de trabalho, os salários serão corrigidos em 5% a partir de 01/05/2017 sobre os salários vigentes em 30/04/2017.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2016, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta cláusula, desde o mês da admissão até 30/04/2017, respeitando-se o piso salarial da função.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais decorrentes do reajuste retro concedido do período de 01/05/2017 a 31/07/2017 serão pagas na folha de julho/2017 em uma única parcela.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Parágrafo Quarto: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsório e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2017.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Adicional de Insalubridade**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional terá o teto para cálculo no valor de: I) 936,00 (novecentos e trinta e oito reais), a partir de 1º de maio de 2017, II) 981,00 (novecentos e oitenta e um reais) a partir de 01 de janeiro de 2018; a ser remunerado conforme as condições abaixo:

a) Para os empregados lotados no refeitório, recepção e secretária, inclusive em laboratórios de análises clínicas, o adicional devido será de 10% (dez por cento);

b) Para os funcionários lotados na CTI, hemodiálise, pronto socorro, centro cirúrgico lavanderia, sala de curativo de hospitais que atendem ortopedia, auxiliares de coleta de laboratórios de análises clínicas, limpeza e todos aqueles que estejam em contato direto com pacientes ou objetos destes pacientes, não previamente esterilizados, o adicional devido será de 20% (vinte por cento).

c) Para os empregados que trabalhem com doentes portadores de moléstias infectocontagiosas, inclusive tuberculose, com Raios-X e Laboratórios, o adicional devido será de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Primeiro: O disposto nas letras “a” e “b” aplica-se a todos os estabelecimentos de serviço de saúde, inclusive, aos hospitais psiquiátricos.

Parágrafo Segundo: Se, por legislação federal, o salário mínimo for alterado em patamares superiores às bases de cálculo ora fixado para a insalubridade, servirá o salário mínimo nacional como nova base de apuração do referido adicional.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2017 no valor de R\$300,00 (trezentos reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio alimentação atestados ou faltas.

Parágrafo Quarto: Os retroativos referentes aos valores de auxílio alimentação contidas no caput desta cláusula, deverão ser quitadas até julho/2017.

Auxílio Educação**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS**

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

Auxílio Morte/Funeral**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE**

É garantida, em caso de falecimento do empregado, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro: O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CTPS

Será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função exercida pelo empregado, assim como, a sua remuneração.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

O sindicato profissional quando da assistência a rescisão contratual deverá exigir do empregador a comprovação da quitação da contribuição sindical profissional e patronal, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 583, CLT.

Parágrafo Único: Deverão os empregadores no ato da homologação apresentarem ao Sindicato Obreiro comprovante de quitação do Imposto Sindical (Patronal e Profissional).

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GERAL

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 15/03/2018 a 30/04/2018.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único: Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;
- b) Nos turnos diários de 12 x 36 horas.

Parágrafo Único: Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;

b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantêm o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

Parágrafo Único – O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Descanso Semanal**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL**

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÕES PONTO**

Os cartões ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO PROFISSIONALIZANTE**

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo.

Parágrafo Primeiro: O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

Parágrafo Segundo: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Parágrafo Terceiro: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

Férias e Licenças**Duração e Concessão de Férias****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço

Remuneração de Férias**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS**

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

Parágrafo Único: Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

Licença Adoção**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO**

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

Outras disposições sobre férias e licenças**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

Saúde e Segurança do Trabalhador**Condições de Ambiente de Trabalho****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS**

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

Uniforme**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

Parágrafo Único: Tais utilidades não serão considerados como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão acesso do Sindicato Profissional, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem geral de todos os funcionários, especificando cargos e função de cada, e o valor da remuneração, especificando as verbas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por

Assembléia Geral, no equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro: É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E .

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

Parágrafo Quinto : As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) por dia de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2017, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2017

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 30/04/2017	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultório	R\$ 182,65	R\$ 164,39	5	R\$ 39,53
Clínicas Ambulatoriais	R\$ 696,17	R\$ 626,55	5	R\$ 142,23
Hospitais até 49 leitos	R\$ 2.082,57	R\$ 1.874,31	5	R\$ 419,51
Hospitais de 50 até 149 leitos	R\$ 2.775,19	R\$ 2.497,67	5	R\$ 558,04
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 3.469,00	R\$ 3.122,10	5	R\$ 696,80
Demais Estabelecimentos (remoção, etc...)	R\$ 1.042,48	R\$ 938,23	5	R\$ 211,50

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

Fica mantido, auxílio funeral, que será paga pelas empresas ao sindicato-obreiro com a finalidade de auxiliá-los a família do trabalhador que laborou no Estabelecimento de serviço de Saúde do setor privado da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de serviço de Saúde de Campo Mourão e região. Esta contribuição será paga contra-recibo, mensalmente, no valor de R\$ 4,75 (quatro reais e setenta e cinco centavos) por empregado. Tal pagamento deverá ser efetuado do dia 10 ao dia 15 do mês subsequente, mediante apresentação de listagem dos empregados, diretamente na sede do sindicato dos empregados em estabelecimento de serviço de saúde de campo mourão e região.

Parágrafo Primeiro: Terá direito a perceber o valor de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), que comprove mediante a apresentação das notas fiscais de ter efetuadas junto ao funeral do funcionário que laborou em estabelecimento de serviço de saúde do setor privado, dentro da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão;

Parágrafo Segundo: Em caso de inadimplemento da referida obrigação, fica o empregador obrigado a pagar juros de 0,33% dia do valor da obrigação.

Paragrafo Terceiro: A empresa que oferecer aos empregados, através de seguro de vida, benefício igual ou superior estabelecido no Parágrafo Primeiro, esta desobrigado do pagamento de tal auxílio.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 120 (cento e vinte) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

Parágrafo Primeiro – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

Parágrafo Segundo – Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

Parágrafo Quarto – A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

Parágrafo Quinto – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

Parágrafo Sexto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

IZAIRA RIBEIRO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

JOSE PEREIRA

Vice-Presidente

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO
PARANA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[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>.



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - c3a749c
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325067600000124977986?instancia=1>
Número do documento: 23121916325067600000124977986

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002636/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/09/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052018/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.015222/2018-70
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2018

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46318.003063/2017-00
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 27/07/2017

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZAIRA RIBEIRO;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Altamira Do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta Do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

A partir de 01/05/2018 os pisos salariais mínimos a serem praticados pela categoria ficam assim estabelecidos:

- a) R\$ 1.035,40: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.
- b) R\$ 1.049,22: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.
- c) R\$ 1.067,22: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.
- d) R\$ 1.076,81: Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrituário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.
- e) R\$ 1.248,07: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.
- f) R\$ 2.109,46: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Para os empregados que perceberem acima dos pisos salariais estipulados na presente convenção coletiva de trabalho, os salários vigentes em 30/04/2018, serão corrigidos pelo índice de 2% (Dois por cento) a partir de 01/05/2018.

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial previsto no caput desta clausula deverá ser aplicado na folha de setembro/2018. Os retroativos de maio e junho, poderão **se necessário**, serem pagos nas folhas de setembro/2018, e os retroativos de julho e agosto serem pagos na folha de outubro/2018.

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2018.

Parágrafo Terceiro Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**Adicional de Insalubridade****CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019**

A base de cálculo para o pagamento do adicional de insalubridade será R\$ 1.000,62 (Hum mil reais e sessenta e dois centavos), a partir de 1º de maio de 2018 a ser remunerado conforme as condições abaixo:

- a) Para os empregados lotados no refeitório, recepção e secretária, inclusive em laboratórios de análises clínicas, o adicional devido será de 10% (dez por cento);
- b) Para os funcionários lotados na CTI, hemodiálise, pronto socorro, centro cirúrgico lavanderia, sala de curativo de hospitais que atendem ortopedia, auxiliares de coleta de laboratórios de análises clínicas, limpeza e todos aqueles que estejam em contato direto com pacientes ou objetos destes pacientes, não previamente esterilizados, o adicional devido será de 20% (vinte por cento).
- c) Para os empregados que trabalhem com doentes portadores de moléstias infectocontagiosas, inclusive tuberculose, com Raios-X e Laboratórios, centro cirúrgico, o adicional devido será de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único: O disposto nas letras “a” e “b” aplicam-se a todos os estabelecimentos de serviço de saúde, inclusive aos hospitais psiquiátricos.

Auxílio Alimentação**CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019**

Será concedido a todos os empregados, a partir de 01 de maio de 2018 um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 310,00 (Trezentos e dez reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal sendo devido nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após, referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio - alimentação atestados ou faltas.

Parágrafo Quarto: Os retroativos referentes aos valores de auxílio alimentação contidas no caput desta cláusula dos meses de maio e junho, poderão **se necessário**, serem pagos nas folhas de setembro/2018, e os retroativos de julho e agosto serem pagos na folha de outubro/2018.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SÉTIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento as mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não a repassar ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por Assembleia Geral, no equivalente a 1,50% (hum vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos

Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional,

Parágrafo Terceiro: É garantido o **direito de oposição** à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

CLÁUSULA NONA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2018, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná –FEHOSPAR, como segue em tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2018				
ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 30/06/2018	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultório	182,65	164,39	5	39,53
Clínicas Ambulatoriais	696,17	626,55	5	142,23
Laboratório de até 10 empregados	696,17	626,55	5	142,23
Laboratório de 11 até 20 empregados	1042,48	938,23	5	211,5
Laboratório de 21 até 30 empregados	1388,78	1249,9	5	280,76

Laboratórios com mais de 30 empregados	3469	3122,1	5	696,8
Hospitais até 49 leitos	2082,57	1874,31	5	419,51
Hospitais de 50 até 149 leitos	2775,19	2497,67	5	558,04
Hospitais acima de 149 leitos	3469	3122,1	5	696,8
Demais Estabelecimentos (Remoção, etc...)	1042,48	938,23	5	211,5
1) Clínicas com leitos equivalem a hospitais.				

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, conforme enquadramento da empresa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a **cobrança judicial dos inadimplentes** relativamente aos valores disciplinados.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Fica mantido o auxílio funeral, que será pago pelos empregadores ao sindicato-obreiro com a finalidade de auxiliar a família do trabalhador que laborou no estabelecimento de serviço de saúde do setor privado da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região. Esta contribuição será paga contra recibo, mensalmente, no valor de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado. Tal pagamento deverá ser efetuado do dia 10 ao dia 15 do mês subsequente, mediante apresentação de listagem dos empregados, diretamente na sede do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região.

Parágrafo Primeiro: Terá direito a receber o valor de R\$ 2.654,00 (dois mil, seiscentos e cinquenta e quatro reais), mediante a apresentação das notas fiscais de serviços funerais prestados ao funcionário falecido, e que na ocasião de sua morte, laborava em estabelecimento de serviço de saúde do setor privado, dentro da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão.

Parágrafo Segundo: Em caso de inadimplemento da referida obrigação, fica o empregador obrigado a pagar juros de 0,33% dia do valor da obrigação.

Paragrafo Terceiro: A empresa que oferecer aos empregados, através de seguro de vida, benefício igual ou superior estabelecido no Parágrafo Primeiro, esta desobrigado do pagamento de tal auxílio.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2018 a 30/04/2019

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica estabelecida a denominada Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

Parágrafo Primeiro. A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, considerando para o cálculo a folha de pagamento do mês de agosto de 2018 em seu valor bruto, conforme a tabela abaixo:

Número de colaboradores	Porcentagem a ser paga de acordo com o valor bruto da folha de pagamento:
1 a 10	4%
11-50	3%
51 a 100	2%
101 a 200	1%
Acima de 200	0,5%

Paragrafo Segundo: Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 10/10/2018 e 10/11/2018. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 10/10/2018.

Paragrafo Terceiro: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: sindicato@wnet.com.br ou telefone:

44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

Paragrafo Terceiro. As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

IZAIRA RIBEIRO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

JOSE PEREIRA
Vice-Presidente
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO
ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - DECLARAÇÃO EXTINÇÃO SINDICATO PATRONAL DE CAMPO MOURÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - PUBLICAÇÃO EXTINÇÃO SIND PATRONAL DE CAMPO MOURÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 300ae4f
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325092400000124977987?instancia=1>
Número do documento: 23121916325092400000124977987

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001935/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035318/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46318.002303/2019-11
DATA DO PROTOCOLO: 15/07/2019

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

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

E

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZAIRA RIBEIRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Altamira Do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina Da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí Do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta Do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

No período compreendido entre 01/05/2019 à 30/04/2020, devem ser observados os pisos salariais mínimos para a categoria, nos termos abaixo:

a) R\$1.087,89: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.

b) R\$1.102,41: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$1.121,32: Auxiliar de Farmácia, Almoхарife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

d) R\$1.131,40: Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrituário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1.311,34: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$2.216,40: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que perceberem acima dos pisos salariais estipulados na presente convenção coletiva de trabalho, os salários serão corrigidos em 5,07% (cinco virgula zero sete por cento) a partir de 01/05/2019 sobre os salários vigentes em 30/04/2019.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2018, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta clausula, desde o mês da admissão até 30/04/2019, respeitando-se o piso salarial da função.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais decorrentes do reajuste retro concedido do período de 01/05/2019 a 31/07/2019 serão pagas na folha de julho/2019, caso ainda não tenha sido efetuado.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Parágrafo Quarto: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsório e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2019.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**13º Salário****CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional terá o teto para cálculo no valor de R\$1.060,00 (um mil e sessenta reais), a partir de 1º de maio de 2019, a ser remunerado conforme as condições abaixo:

- a)** Para os empregados lotados no refeitório, recepção e secretaria, inclusive em laboratórios de análises clínicas, o adicional devido será de 10% (dez por cento);
- b)** Para os funcionários lotados na CTI, hemodiálise, pronto socorro, centro cirúrgico, lavanderia, sala de curativo de hospitais que atendem ortopedia, auxiliares de coleta de laboratórios de análises clínicas, limpeza e todos aqueles que estejam em contato direto com pacientes ou objetos destes pacientes, não previamente esterilizados, o adicional devido será de 20% (vinte por cento).
- c)** Para os empregados que trabalhem com doentes portadores de moléstias infectocontagiosas, inclusive tuberculose, com Raios-X e Laboratórios, o adicional devido será de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único: O disposto nas letras “a” e “b” aplica-se a todos os estabelecimentos de serviço de saúde, inclusive, aos hospitais psiquiátricos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2019 no valor de R\$335,00 (trezentos e trinta e cinco reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio alimentação atestados.

Parágrafo Quarto: As faltas injustificadas serão objeto de desconto do auxílio alimentação.

Parágrafo Quinto: O presente benefício será pago de forma proporcional na admissão, rescisão e em caso de faltas injustificadas, considerando-se para tanto seu valor dia à ordem de R\$ 11,17 (onze reais e dezessete centavos).

Paragrafo Sexto: Os retroativos referentes aos valores de auxilio alimentação contidas no caput desta clausula, deverão ser quitadas até julho/2019.

Auxílio Educação**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS**

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

Auxílio Morte/Funeral**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE**

É garantida, em caso de falecimento do empregado, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro: O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO EM CTPS

Será anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função exercida pelo empregado, assim como, a sua remuneração.

Desligamento/Demissão**CLÁUSULA VIGÉSIMA - JUSTA CAUSA**

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), em caso de:

- a) o descumprimento das obrigações citadas;
- b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.
- c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:
 - I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;
 - II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
 - III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
 - IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
 - V – Extrato Analítico do FGTS;

- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;
- X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie
- XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

Atribuições da Função/Desvio de Função**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

Estabilidade Geral**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GERAL**

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 15/03/2019 a 30/04/2019.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

Estabilidade Serviço Militar**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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

Parágrafo Único: Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;
- b) Nos turnos diários de 12 x 36 horas.

Parágrafo Único: Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;

b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 54;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantém o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

Parágrafo Único – O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÕES PONTO

Os cartões ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 10 (dez) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo.

Parágrafo Primeiro: O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

Parágrafo Segundo: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Parágrafo Terceiro: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

Parágrafo Único: Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

Parágrafo Único: Tais utilidades não serão considerados como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão acesso do Sindicato Profissional, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

Representante Sindical**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

Acesso a Informações da Empresa**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem geral de todos os funcionários, especificando cargos e função de cada, e o valor da remuneração, especificando as verbas.

Contribuições Sindicais**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por Assembléia Geral, no equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro: É garantido o **direito de oposição** à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2019, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2019

ENQUADRAMENTO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultórios	12	80,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00

Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 59 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc..)	12	275,00

***Clínicas com leitos equivalem a hospitais.**

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 20/05/2019, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica estabelecida a denominada Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

Parágrafo Primeiro. A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de julho de 2019 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de desconto da folha de pagamento
1 a 10	4%
11-50	3%
51 a 100	2%
101 a 200	1%
Acima de 200	0,5%

Paragrafo Segundo: Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 10/08/2019 e 10/09/2019. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 10/8/2019.

Paragrafo Terceiro: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: sindicato@wnet.com.br ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

Paragrafo Quarto: As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL / BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL

Fica mantido o auxilio funeral/BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL, criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e ou gestão de tal benefício.

Paragrafo Primeiro: Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do “BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, no valor de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por empregado(a), independente da modalidade de contratação, em favor da Empresa OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ no 18.110.099/0001-40, empresa responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, impreterivelmente até o dia “10” (dez) de cada mês, da seguinte forma:

1) BOLETO BANCAÍRIO, emitido diretamente no site da Optimus Assessoria: www.optimusbeneficios.com / Emitir Boleto, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,

2) DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCÁRIA, na conta da OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ no 18.110.099/0001-40, Banco Itau, Agência no 3891, Conta Corrente no 99535-3, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: contato@optimusbeneficios.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxílio Funeral”.

Parágrafo Segundo: Terá direito a perceber o valor de R\$ 2.264,00 (dois mil, duzentos e sessenta e quatro reais) que comprove mediante a apresentação das notas fiscais de ter

efetuadas junto ao funeral do funcionário que laborou em estabelecimento de serviço de saúde do setor privado, dentro da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão;

Parágrafo Terceiro: Em caso de inadimplemento da referida obrigação, fica o empregador obrigado a pagar juros de 0,33% dia do valor da obrigação.

Parágrafo Quarto: A empresa que oferecer aos empregados, através de seguro de vida, ou fizer a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, cujo benefício seja igual ou superior estabelecido no Parágrafo Primeiro, esta desobrigado do pagamento de tal auxílio.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 120 (cento e vinte) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

Parágrafo Primeiro – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

Parágrafo Segundo – Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

Parágrafo Quarto – A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

Parágrafo Quinto – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

Parágrafo Sexto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

Disposições Gerais**Descumprimento do Instrumento Coletivo****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

JOSE PEREIRA

Vice-Presidente

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO
ESTADO DO PARANA

IZAIRA RIBEIRO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

ANEXOS**ANEXO I - ASSEMBLEIA GERAL ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - 3d4a35f
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325121800000124977989?instancia=1>
Número do documento: 23121916325121800000124977989

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002977/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054165/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.102101/2020-11
DATA DO PROTOCOLO: 20/10/2020

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

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA;

E

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZAIRA RIBEIRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os pisos salariais da categoria profissional obedecerão os critérios dos parágrafos seguintes:

Paragrafo Primeiro: No período compreendido entre 30/04/2020 a 30/09/2020 os pisos salariais da categoria ficam assim mantidos:

a) R\$1.087,89: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.

b) R\$1.102,41: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$1.121,32: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

d) R\$1.131,40: Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrituário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1.311,34: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$2.216,40: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Paragrafo Segundo: No período compreendido entre 01/10/2020 à 30/04/2021, devem ser observados os pisos salariais mínimos para a categoria, nos termos abaixo:

a) R\$1.114,65: Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Cozinheira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.

b) R\$1.129,52: Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras e Secretária de Farmácia.

c) R\$1.148,90: Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas e Atendente de Enfermagem, Telefonista.

dd) R\$1.159,23: Auxiliar de Cobalteria, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Homoterapia, Escrituário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista de animais, duchista/banhista de animais.

e) R\$1343,59: Técnico em Enfermagem, THD, Protético, massagista e demais funções de nível técnico.

f) R\$ 2.270,92: Enfermeiro, Nutricionista e Assistente Social, Biólogo e demais funções de nível superior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que recebem acima dos pisos salariais estipulados na presente convenção coletiva de trabalho, os salários serão corrigidos em 2,46% (dois virgula quarenta e seis por cento) a partir de 01/10/2020 sobre os salários vigentes em 30/04/2020.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2019, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta cláusula, desde o mês da admissão até 30/04/2020, respeitando-se o piso salarial da função.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

Parágrafo Terceiro: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2020.

Parágrafo Quinto: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Todo o trabalho em regime de substituição, deverá ser pago com remuneração igual à do substituído, abatidas apenas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido com 90 (noventa) dias de antecedência.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre às 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional terá a base para cálculo no valor de R\$1.060,00 (hum mil e sessenta reais), a partir de 01/10/2020, a ser remunerado conforme portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978.

Auxílio Alimentação**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal a partir de 01/10/2020 no valor de R\$344,00 (trezentos e quarenta e quatro reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale-alimentação, vale-refeição ou auxílio-alimentação e será concedido em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

Parágrafo Primeiro: Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica nos primeiros 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Tal benefício jamais será concedido como “salário in natura” e não integrará no salário em hipótese alguma.

Parágrafo Terceiro: Não será decrescido do auxílio alimentação atestados.

Parágrafo Quarto: As faltas injustificadas serão objeto de desconto do auxílio alimentação.

Parágrafo Quinto: O presente benefício será pago de forma proporcional na admissão, rescisão e em caso de faltas injustificadas, considerando-se para tanto seu valor dia à ordem de R\$ 11,46 (onze reais e quarenta e seis centavos).

Parágrafo Sexto: Excepcionalmente para a vigência desta norma coletiva, se estabelece abono adicional de vale alimentação no importe mensal de R\$ 98,00 (noventa e oito reais), de mesma natureza jurídica, pago nas mesmas condições previstas para o auxílio alimentação ordinariamente devido aos trabalhadores conforme previsão desta cláusula. O aludido abono adicional de vale alimentação será quitado em três pagamentos, apurados nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2020.

Auxílio Educação**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS**

Os estabelecimentos de saúde poderão utilizar-se do Decreto Nº. 87.043/82 (salário educação), oferecendo bolsa de estudo a seus empregados, proporcionando-lhes condições legais para o curso de auxiliar de enfermagem.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO MORTE

É garantida, em caso de falecimento do empregado, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

Parágrafo Primeiro: O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, providenciarão local ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus, ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), em caso de:

a) o descumprimento das obrigações citadas;

b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:

I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;

IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;

V – Extrato Analítico do FGTS;

VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;

VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;

VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;

X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;

XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM

O Auxiliar de Enfermagem será promovido automaticamente para técnico de enfermagem, mediante apresentação de diploma ou declaração da escola, desde que o estabelecimento possua vaga, obedecido os critérios de Antiguidade do funcionário.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função em carteira.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como, material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

Estabilidade Geral**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GERAL**

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 30 dias dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 01/04/2021 a 30/04/2021.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta à chancela Sindical.

Estabilidade Serviço Militar**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar, a partir da convocação, até 30 (trinta) dias contados da referida baixa.

Estabilidade Aposentadoria**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovarem estar a um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, e que estiverem trabalhando na mesma empresa

por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficará assegurado o emprego e o salário, à exceção de ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

Parágrafo Único: Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia de serviço aqui prevista.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

- a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;
- b) Nos turnos diários de 12 x 36 horas.

Parágrafo Único: Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço ou janta e o lanche da tarde/noite.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de 42 (quarenta e duas) horas semanais;
- c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de 12 x 36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos para café, almoço e/ou jantar no mínimo igual a 1 hora/dia, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. As

excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Segundo: Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho, 42 horas semanais, em regime de plantão de 12x36 horas, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, com fruição de intervalos para café, almoço e/ou jantar, no mínimo igual a 1 hora/dia. As excedentes desse limite serão remuneradas como extras, nos termos da cláusula 10, retro, facultado ao empregador a cláusula 55;

Parágrafo Terceiro: O empregador poderá instituir jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira para todos os empregados, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sendo que, para os empregados da área de enfermagem as horas excedentes de 36 (trinta e seis) semanais deverão ser remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo Quarto - Será concedido o intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, os quais precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Parágrafo Quinto - Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas.

Parágrafo Sexto: Aos empregados que mantém o regime de compensação de jornada de trabalho, fica assegurada a remuneração do Sábado que coincidir com feriado, como se trabalhado fosse.

Parágrafo Sétimo - Considera-se para efeito das escalas de trabalho, que a semana tem início na segunda-feira.

Parágrafo Oitavo - Mediante solicitação do empregador, o Sindicato obreiro realizará assembléia junto a entidade solicitante a fim de estipular jornada dos empregados no setor de enfermagem, na forma legal.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e 15 (quinze) minutos para a jornada de 06 (seis) horas diárias. Tais intervalos, de acordo com o Artigo 71, Parágrafo 2º da CLT, não serão computados na duração da jornada.

Parágrafo Único – O intervalo intrajornada de 1 hora para café, almoço/jantar, precisam ser consignados nos controles de jornada, diante da complexidade para registro e movimentação

dos trabalhadores. Contudo, quando da aposição da assinatura nos controles de jornada, o empregado tem 5 (cinco) dias, para pedir a retificação da efetiva jornada cumprida, caso não tenha usufruído do intervalo mínimo de uma hora, decorrente de urgências/emergências no setor e/ou estabelecimento.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 15 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÕES PONTO

Os cartões ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

Será assegurado aos funcionários a flexibilização da sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula no curso de técnico e de auxiliar ou de especialização.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá receber do estabelecimento facilidades para a adequação de seu horário de trabalho para estudar, ficando vedada a prorrogação de seu horário, desde que, comprove essa condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 48 (quarenta e oito) horas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo.

Parágrafo Primeiro: O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano. Os dias que ultrapassarem esse limite serão considerados, faltas justificadas não abonadas, não refletindo em férias e/ou 13º salário.

Parágrafo Segundo: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Parágrafo Terceiro: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

Parágrafo Único - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de seis dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

Férias e Licenças**Duração e Concessão de Férias****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, fará jus, ao recebimento de férias proporcionais mais um terço.

Remuneração de Férias**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FÉRIAS**

Fica assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou seja, 1/3 (um terço) do salário normal corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do salário normal.

Parágrafo Único: Nas férias proporcionais deverá ser aplicado somente o previsto em lei, nos termos do dispositivo constitucional.

Licença Adoção**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO**

Os empregadores concederão licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

Outras disposições sobre férias e licenças**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aos empregados que completarem 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA GALA

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes e sua lavagem, desde que seja de uso obrigatório, condicionado no máximo de 02 uniformes por ano. No ato da rescisão contratual os mesmos devem ser devolvidos, conforme NR 32.

Parágrafo Único: Tais utilidades não serão considerados como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA

A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

- a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;
- b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;
- c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;
- d)** Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e)** Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f)** As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g)** Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h)** As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Nos prazos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria nº. 3.214/78.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão acesso do Sindicato Profissional, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

Representante Sindical**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado (a) por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

Acesso a Informações da Empresa**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DO NUMERO DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem contendo o nome e função dos funcionários de seu estabelecimento e anualmente fornecerá um cópia da RAIS.

Contribuições Sindicais**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades sindicais, no valor de 3% (três por cento) sobre o salário base, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato Profissional, devendo recolhê-las, no máximo, até o dia 10 (dez) de cada mês, no Sindicato ou no Banco autorizado, em guias especiais e/ou mediante recibos a serem fornecidos pela Entidade Sindical, em conformidade com o Art. 513, alínea “e” da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que descontar de seus empregados a mensalidade sindical e não repassá-la ao Sindicato no prazo acima mencionado, pagará multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513 – “e”, da CLT, e segundo o entendimento do STF, em conformidade com a Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão de seus empregados uma Contribuição Assistencial, a título de formação de fundo social do Sindicato Profissional, deliberada por Assembléia Geral, no equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração (compreendidas todas as verbas), mensalmente.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados, em folha de pagamento pelos empregadores serão depositados, no máximo até o dia 10 (dez) do mês subsequente, no Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9, com relação nominal dos empregados que sofreram o desconto, ou, repassados, no mesmo prazo, diretamente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região, mediante recibo.

Parágrafo Segundo: As empresas que não procederem conforme os termos acima, ficam obrigados a uma multa de 10% (dez por cento) por mês de atraso, em favor da Entidade Profissional, acrescidos da cláusula penal.

Parágrafo Terceiro: É garantido o **direito de oposição** à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível a punho, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao M.T.E ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado e declarada no respectivo comprovante de salário, assinado pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão que forem encaminhados pelo correio, ainda que por A. R. Ainda, serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2020, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2020

ENQUADRAMENTO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultórios	12	80,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	12	1.000,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais Estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc...)	12	275,00

Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 23/07/2020, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica mantida a Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e **que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento** em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

Parágrafo Primeiro. A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2020 em seu valor bruto , conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de desconto da folha de pagamento
1 a 10	4%
11-50	3%
51 a 100	2%
101 a 500	1%
Acima de 500	0,5%

Paragrafo Segundo: Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em **15/11/2020 e 15/12/2020**. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em **15/11/2020**.

Paragrafo Terceiro: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: sindicato@wnet.com.br ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

Paragrafo Quarto. As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL/ BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL

Fica mantido o auxilio funeral/BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL, criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e ou gestão de tal benefício.

Paragrafo Primeiro: Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do “BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, no valor de R\$ 7,00 (Sete reais) por empregado(a), independente da modalidade de contratação, em favor da Empresa OPTIMUS

ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ no 18.110.099/0001-40, empresa responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - “AUXÍLIO FUNERAL”, impreterivelmente até o dia “10” (dez) de cada mês, da seguinte forma:

1) BOLETO BANCAÁRIO, emitido diretamente no site da Optimus Assessoria: www.optimusbeneficios.com / Emitir Boletos, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,

2) DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA, na conta da OPTIMUS ASSESSORIA EM COBRANCAS E GESTAO DE BENEFICIOS LTDA, CNPJ no 18.110.099/0001-40, Banco Itau, Agência no 3891, Conta Corrente no 99535-3, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: contato@optimusbeneficios.com acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral “Auxílio Funeral”.

Parágrafo Segundo: Terá direito a perceber o valor de R\$ 2.438,10 (dois mil, quatrocentos e trinta e oito reais e dez centavos) que comprove mediante a apresentação das notas fiscais de ter efetuadas junto ao funeral do funcionário que laborou em estabelecimento de serviço de saúde do setor privado, dentro da base territorial do Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviços de Saúde de Campo Mourão;

Parágrafo Terceiro: Em caso de inadimplemento da referida obrigação, fica o empregador obrigado a pagar juros de 0,33% dia do valor da obrigação.

Parágrafo Quarto: A empresa que oferecer aos empregados, através de seguro de vida, ou fizer a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, cujo benefício seja igual ou superior estabelecido no Parágrafo Primeiro, esta desobrigado do pagamento de tal auxílio.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante comunicação ao Sindicato Obreiro, devendo constar data de início da aplicação do instrumento, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 180 (cento e oitenta) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

Parágrafo Primeiro – A comunicação deverá ser dirigida ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região, devidamente protocolada, devendo constar a data de início para aplicação do Banco de Horas, desde de que observadas as normas convencionais .

Parágrafo Segundo – Decorridos os cento e oitenta dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, conforme a Cláusula Décima, desta CCT.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

Parágrafo Quarto – A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

Parágrafo Quinto – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR/FEHOSPAR com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição associativa e a taxa de reversão patronal e também em dia com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região;

Parágrafo Sexto – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro, levando-se em conta a Clausula 36, Paragrafo Primeiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA
Diretor
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO
ESTADO DO PARANA

IZAIRA RIBEIRO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - ca478b7
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325149900000124977990?instancia=1>
Número do documento: 23121916325149900000124977990

Mostre ao seu novo companheiro os perigos que o cercam no trabalho.

Cada acidente é uma lição que deve ser apreciada, para evitar maiores desgraças.

Todo o acidente tem uma causa que é preciso ser pesquisada, para evitar a sua repetição.

Se você for acidentado, procure logo o socorro médico adequado. Não deixe que "entendidos" e "curiosos" concorram para o agravamento de sua lesão.

Se você não é electricista, não se meta a fazer serviços de electricidade.

Procure o socorro médico imediato, se você for vítima de um acidente, amanhã será tarde demais.

As máquinas não respeitam ninguém; mas você deve respeitá-las.

Atenda às recomendações dos Membros da CIPA e de seus mestres e chefes.

Conheça sempre as regras de segurança da seção onde você trabalha.

Conversa e discussão no trabalho predispõem a acidentes pela desatenção.

Leia e reflita sempre os ensinamentos contidos nos cartazes e avisos sobre prevenção de acidentes.

Os anéis, pulseiras, gravatas e mangas compridas não fazem parte do seu uniforme de trabalho.

Mantenha sempre as guardas protetoras das máquinas nos devidos lugares.

Pare a máquina quando tiver que consertá-la ou lubrificá-la.

Habitue-se a trabalhar protegido contra os acidentes. Use equipamentos de proteção adequados a seu serviço.

Conheça o manejo dos extintores e demais dispositivos de combate ao fogo existentes em seu local de trabalho. Você pode ter necessidade de usá-los algum dia.

392468



MINISTÉRIO DO TRABALHO

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE EMPREGO E SALÁRIO

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL



Número 392468 Série 00047-PR

Sergio Viana de Souza
ASSINATURA DO PORTADOR

12 **Uol pg. nº 43**
CONTRATO DE TRABALHO
76399039/0001-95
Empregador **GOIO-ERÊ-TABELIÃO MARIO**
MORI 1 OFÍCIO
CGC/MF **Av. Daniel Portella, 585**
Rua **Centro** - **Cep 87360-000**
Município **Goioerê** - **Pr. Est.**
Esp. do estabelecimento **Cartório**
Cargo **Auxiliar de Cartório**
CBO nº **31490**
Data admissão **01** de **Novembro** de 19 **94**
Registro nº **001** Fls./Ficha **026**
Remuneração especificada **R\$ 700,00 - Setor**
bras
GOIO-ERÊ-TABELIÃO MARIO
Ass. do empregador ou a rogo c/test.
MORI 1 OFÍCIO
1º **28 fevereiro 2009**
Data saída de **28 fevereiro 2009**
MARIO MORI
Ass. do empregador ou a rogo c/test.
1º
Com. Dispensa CD Nº **CIFGUS-06-12**

CONTRATO DE TRABALHO Fls.: 187 T3
75887471/0001-62
Empregador **SANTA CASA DE MISERICÓRDIA**
CGC/MF **MARIA ANTONIETA**
Rua **Avenida Paraná, 447**
Município **Centro** - **Cep 87360-000**
Esp. do estabelecimento **Cartório**
Cargo **Auxiliar de Escritório**
CBO nº
Data admissão **02** de **Março** de 19 **2009**
Registro nº Fls./Ficha **24**
Remuneração especificada **R\$ 1.226,00 (1m mil, duzentos e vinte e seis reais) =**
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta
Ass. do empregador ou a rogo c/test.
1º **02** de **Março** de **2023**
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta
Ass. do empregador ou a rogo c/test.
1º
Com. Dispensa CD Nº

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO

Aumentado em 01/05/95 Para Cr\$ R\$ 100,00
 Na função de Auxiliar de Cartão
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 01/05/96 Para Cr\$ R\$ 120,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 01/05/97 Para Cr\$ R\$ 120,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 01/05/98 Para Cr\$ R\$ 130,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO

Fis.: 189 25

Aumentado em 01/05/99 Para Cr\$ R\$ 136,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 03/07/2000 Para Cr\$ R\$ 151,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 01/04/2001 Para Cr\$ R\$ 180,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

Aumentado em 01/04/2002 Para Cr\$ R\$ 200,00
 Na função de a mesma
 CBO 31490 por motivo de Reajuste
 Salário
 GOI-ERRE-TABELIÃO MARIO
 Assinatura do empregador
 Av. Daniel Portella, 585

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO

Aumentado em 01.04.2003 Para Cr\$ R\$ 240,00 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.05.2004 Para Cr\$ R\$ 260,00 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.07.2004 Para Cr\$ R\$ 315,00 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.03.2005 Para Cr\$ R\$ 329,90 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO

Aumentado em 01.04.2006 Para Cr\$ R\$ 350,00 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.05.2006 Para Cr\$ R\$ 366,45 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.04.2007 Para Cr\$ R\$ 380,00 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

Aumentado em 01.05.2007 Para Cr\$ R\$ 396,45 -
 Na função de 9ª mesma
 CBO 411025 por motivo de Reajust
 Solarial
 GOIO-ERETABILINO MARIO
 MORI L OFICIO
 Assinatura do empregador

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO

Aumentado em 01.07.2008 Para Cr\$ R\$ 424,32 -

Na função de 2111025 por motivo de Reajuste

CBO 3060101

MARIO MORI

Assinatura do empregador

Aumentado em 01.02.2009 Para Cr\$ R\$ 465,00 -

Na função de a mesma

CBO 2111025 por motivo de Reajuste

MARIO MORI

Assinatura do empregador

Aumentado em 01.01.2010 Para Cr\$ R\$ 1345,00

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

Aumentado em 01.08.2010 Para Cr\$ R\$ 1680,00

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO Fis.: 191

Aumentado em 01.01.2011 Para Cr\$ R\$ 1781,00 -

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

Aumentado em 01.03.2011 Para Cr\$ R\$ 1797,00 -

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

Aumentado em 01.01.2012 Para Cr\$ R\$ 2049,00 -

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

Aumentado em 01.01.2013 Para Cr\$ R\$ 2234,00 -

Na função de a mesma

CBO por motivo de Reajuste

Salарial

X Santa Casa de Misericórdia

Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2014 Para Cr\$ R\$ 2386,00

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2015 Para Cr\$ R\$ 2597,00

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2016 Para Cr\$ R\$ 3900,00

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2017 Para Cr\$ R\$ 4153,00

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2018 Para Cr\$ R\$ 4229,00

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2019 Para Cr\$ R\$ 4424,37

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/01/2020 Para Cr\$ R\$ 4632,75

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01/11/2020 Para Cr\$ R\$ 4746,71

Na função de a mesma

CBO salarial por motivo de reajuste

X
Assinatura do empregador
Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Aumentado em 01 / 06 / 2021 Para Cr\$ 4.936,51
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em 01 / 11 / 2021 Para Cr\$ 5.106,98
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em 01 / 07 / 2022 Para Cr\$ 5.413,39
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em 01 / 10 / 2022 Para Cr\$ 5.515,54
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em 01 / 12 / 2022 Para Cr\$ 5.617,68
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em 01 / 01 / 2023 Para Cr\$ 5.668,75
 Na função de A Mesma
 CBO por motivo de REAJUSTE
 Salarial

Assinatura do empregador
 Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia

Aumentado em / / Para Cr\$
 Na função de
 CBO por motivo de

Assinatura do empregador

Aumentado em / / Para Cr\$
 Na função de
 CBO por motivo de

Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/04/96 a 30/04/96
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/04/97 a 30/04/97
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/04/98 a 30/04/98
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/04/99 a 30/04/99
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/06/2000 a 30/06/2000
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/06/2001 a 30/06/2001
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/06/2002 a 30/06/2002
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/07/2003 a 30/07/2003
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/07/2004 a 30/07/2004
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de 01/03/2005 a 30/03/2005
de GOIO-RE-TAB LIAO MARIO
Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de

de 01/03/2005 a 30/03/2006

GOIO-ERÉ-TABELIAO MARIO

Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de

de 01/03/2006 a 30/03/2007

GOIO-ERÉ-TABELIAO MARIO

Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de

de 01/03/2007 a 30/03/2008

MARIO MORI

Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de

de 01/03/2008 a 30/03/2009

MARIO MORI

Assinatura do empregador

Gozou férias relativas ao período de

de 01/03/2009 a 30/03/2010

MARIO MORI

Assinatura do empregador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
(Lei nº 5.107/66, regulamentada pelo Dec. nº 59.820/66)

Fls.: 195

37

OPÇÃO

RETRATAÇÃO

01/11/94

Dia Mês Ano Dia Mês Ano

Banco depositário Banco Itaú S.A.

Agência 90901

Praça 90901 Estado

Empresa GOIO-ERÉ-TABELIAO MARIO

MORI LOFICIO

Carimbo e assinatura do empregador

OPÇÃO

RETRATAÇÃO

Dia Mês Ano Dia Mês Ano

Dia Mês Ano Dia Mês Ano

Banco depositário

Agência

Praça Estado

Empresa

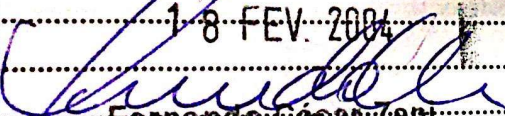
Carimbo e assinatura do empregador

CADASTRADO COMO PARTICIPANTE DO
PIS EM 04 Novembro 94 SOB
N.º 12542476952
BANCO Caixa Econômica Federal
AGÊNCIA Gouveia 72
ENDEREÇO Av. 19 de Agosto 422
GOIO-ERÊ-TABELIAO MARIO
MORI - OFICIO

VISTOS EM CORREICAO

por delegação de poderes do
Des. Roberto Pacheco Rocha,
Corregedor-Geral da Justiça.

18 FEV. 2004


Fernando Cesar Zeri
Juiz Auxiliar da Corregedoria

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho,
registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Em nome do transferido
do Em nome do: Adversário
tabelião Mario Mori 1-
Ofício inscrito na CNPJ
sob n.º 76.399.039/0001-95,
para a Pessoa Física
Mario Mori (Antonio
Mori), inscrito na ma-
trícula EGI n.º 34.410.034.
Em 8/10/2004
34.41003466/01

MARIO MORI

Tabelião Mori

ANOTAÇÕES GERAIS

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Goçou férias relativas ao período de 02.03.2009 à 01.03.2010.
De: 03/01/2011 à 01/02/2011

X

Santa Casa de Misericórdia
Maria Antonieta

Goçou férias relativas ao período de 02.03.2010 à 01.03.2011.
De: 02 à 31/01/2012.

X

Santa Casa de Misericórdia
Maria Antonieta

ANOTAÇÕES GERAIS

Fis.: 197 45

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Goçou férias relativas ao período de 02.03.2011 à 01.03.2012.
De: 02 à 31/01/2013

X

Santa Casa de Misericórdia
Maria Antonieta

Goçou férias relativas ao período de 02.03.2012 à 01.03.2013.
De: 02 à 21/09/2013

X

Santa Casa de Misericórdia
Maria Antonieta

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Gozou férias relativas ao período de 02/03/2013 à 01/03/2014.

De: 02 à 31/01/2015

X

Gozou férias relativas ao período de 02/03/2014 à 01/03/2015.

De: 02 à 31/01/2017

X

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

Gozou férias relativas ao período de 02/03/2015 à 01/03/2016.

De: 01 à 30/11/2017

X

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Gozou férias relativas ao período de 02/03/2016 à 01/03/2017.

De: 02 à 31/01/2018

X

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

gozou férias relativas ao período de 02/03/2017 à 02/03/2018.

De: 01 a 30/11/2019.

X

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

gozou férias relativas ao período de 02/03/2018 à 02/03/2019.

De: 01 a 30/10/2020.

X

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho, registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

gozou férias relativas ao período de 02/03/2019 à 02/03/2020.

De: 01 a 30/03/2021.

Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta

Gozou férias relativas ao período aquisitivo de 2020 / 2021 de: 01/02/2022 a 02/03/2022

Santa Casa Misericórdia Maria Antonieta

Gozou férias relativas ao período aquisitivo de 2021 / 2022 de: 01/02/2023 a 02/03/2023

Santa Casa Misericórdia Maria Antonieta

(Atestado médico, alteração do contrato do trabalho,
registros profissionais e outras anotações autorizadas por lei)

de 1022 2021
PAGAS NA PESQUISA

de 02/03/23 a 31/05/23
PAGAS NA RESCISÃO

A DATA DO ÚLTIMO DIA EFETIVAMENTE DE TRABALHO FOI 31/05/2023.

Santa Casa de Misericórdia Maria Antônia



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

A C Ó R D ã O
7ª TURMA
CMB/ad

DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA
DA LEI Nº 13.467/2017.

RECURSO DE REVISTA. MUNICÍPIO DE SUZANO. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. RESPONSABILIDADE DO INTERVENTOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A intervenção com assunção plena da administração e gestão do hospital implica responsabilização do Município pelos danos resultantes do inadimplemento das obrigações trabalhistas, em relação ao período em que perdurou. E tal se deve pelo fato de, visando à manutenção da prestação do serviço público essencial de saúde, utilizar-se da força de trabalho da parte autora, assumindo, assim, as obrigações da empregadora principal. Se o interventor deixa de regularizá-las, desrespeitando o contrato de trabalho havido com o hospital sob intervenção, a sua responsabilidade encontra fundamento no artigo 37, § 6º, da Constituição da República, que não isenta de responsabilidade o ente público perante terceiros. Descumpridas, imperioso reconhecer a responsabilidade solidária, visto que quem sofreu a intervenção não tem o controle e gestão do empreendimento e não pode o trabalhador ficar desamparado. A jurisprudência desta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que reconhecido o inadimplemento da empregadora pelas obrigações trabalhistas deve responder subsidiariamente pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram. Recurso de revista conhecido e não provido.

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491**, em que é Recorrente **MUNICÍPIO DE SUZANO** e Recorrido **WELLINGTON ROBERTO CAVALCANTE DA SILVA e IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SUZANO**.

O Município, não se conformando com o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, interpõe o presente recurso de revista, no qual indica dissenso pretoriano.

Contrarrazões ausentes.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo desprovimento do recurso de revista (fls. 331/332).

É o relatório.

V O T O

Considerando que o acórdão regional foi publicado em 23/11/2017, incidem as disposições processuais da Lei 13.467/2017.

1) PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é tempestivo, a representação processual está regular e o preparo não é exigível.

2) TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA

Nos termos do artigo 896-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n° 13.467/2017, antes de adentrar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista, é necessário verificar se a causa oferece transcendência.

Primeiramente, destaco que o rol de critérios de transcendência previsto no mencionado preceito é taxativo, porém, os indicadores de cada um desses critérios, elencados no § 1º, são meramente exemplificativos. É o que se conclui da expressão "entre outros", utilizada pelo legislador.

O Município recorre quanto ao seguinte tema:
"INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL - RESPONSABILIDADE DO INTERVENTOR."

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C2DEC20D1983D0.



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

Pois bem.

No caso concreto, constata-se que há **transcendência política da causa**, considerando a existência de decisões conflitantes sobre o tema (inciso II do § 1º do aludido dispositivo), a justificar que se prossiga no exame do apelo.

Precedente que afasta a responsabilidade do Município no período em que há intervenção:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº39/2016. RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO DE SUZANO. INTERVENÇÃO NA IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE SUZANO. INEXISTÊNCIA. Esta Corte tem entendido que o ente público não responde por créditos trabalhistas devidos no período em que há a intervenção na Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Suzano, uma vez que, na qualidade de interventor, não atua em nome próprio, nem age na condição de tomador de serviços. Isso porque a medida extrema da intervenção tem a finalidade apenas de garantir a continuidade da prestação dos serviços públicos de saúde, não tendo o condão de retirar da primeira reclamada a qualidade de empregadora principal, a qual continua com a propriedade de seus bens, sem sofrer nenhuma alteração na sua estrutura jurídica. Os artigos 37, § 6º, da Constituição Federal e 2º da CLT não obrigam o ente público a responder como interventor, nem há, no ordenamento jurídico brasileiro, determinação nesse sentido. Assim, a responsabilidade pelos créditos trabalhistas devidos ao reclamante deve recair exclusivamente sobre a primeira reclamada, não havendo falar em responsabilidade quer solidária, quer subsidiária, do Município. Recurso de revista conhecido e provido" (RR - 1000189-36.2015.5.02.0492 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 13/11/2018, 2ª Turma , Data de Publicação: DEJT 16/11/2018).

E, em sentido contrário, de que há a responsabilidade do interventor - ente público:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . MUNICÍPIO DE QUELUZ. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO INTERVENTOR RECONHECIDA PELO TRT. A intervenção do Poder Público em ente privado, com a assunção plena da administração e gestão, mesmo que temporariamente, implica a responsabilização subsidiária

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

do ente público em relação ao período em que perdurar a intervenção. Verifica-se que, na hipótese dos autos, o regime de intervenção ocorreu por determinação legal, imputando ao Município o encargo de interventor na instituição. Assim, o ente público passou a administrar o hospital, do qual o Reclamante era empregado, e, na condição de gestor, passou a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção. De fato, essa espécie de intervenção encontra-se prevista na Constituição Federal (art. 5º, XXV), segundo a qual, no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, como se verifica na hipótese sob exame, em que ocorreu a intervenção do Município no hospital. Todavia, não há dúvidas de que, no caso concreto, se o Município assumiu a gestão do Hospital, mesmo que temporariamente, evidentemente deverá ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção. Com efeito, nessas circunstâncias, inadimplindo a real empregadora as obrigações trabalhistas, deve responder subsidiariamente o ente público Reclamado pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-12135-23.2016.5.15.0040, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/06/2019);

Assim, admito a transcendência política da causa.

**MUNICÍPIO DE SUZANO - INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM
HOSPITAL - RESPONSABILIDADE DO INTERVENTOR**

CONHECIMENTO

O ente público sustenta, em síntese, que a ausência de responsabilidade municipal nas hipóteses de intervenção em hospitais, pois se trata de ato válido até a data que vigorou. Requer a exclusão do polo passivo. Em suporte a sua tese, transcreve arestos para o confronto de teses.

Observados os requisitos do artigo 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT, eis a decisão recorrida:

“A Municipalidade insurge-se contra a declaração de sua responsabilidade subsidiária, mas confirma sua intervenção na Santa Casa de Misericórdia de Suzano, nos termos do Decreto nº 7.835, de 11 de agosto de 2009 e atos administrativos posteriores, em atendimento a recomendação da Promotoria de Justiça do Estado de São Paulo.

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

Dessa sorte, na qualidade de interventor, assumiu a posição de beneficiários dos serviços prestados pelo recorrido, o que justifica sua condenação subsidiária pelos títulos deferidos na presente demanda, por culpa *in vigilando*, haja vista que não houve pagamento dos haveres trabalhistas, tampouco foi dado a baixa na CTPS obreira.

A esse respeito, convém ressaltar o entendimento cumpre registrar que o E. STF declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666/93, externando posição no sentido de que a mera inadimplência do prestador de serviços não poderia transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos (ADC 16/DF, rel. Min. Cezar Peluso, 24.11.2010).

Todavia, o Pretório Excelso reconheceu que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não viesse a gerar essa responsabilidade, como no caso em tela.

Improvejo". (fl. 259)

O aresto colacionado às fls. 298/313, oriundo da SBDI-1 desta Corte Superior, enseja o conhecimento do apelo, nos moldes do artigo 896, "a", da CLT, na medida em que consagra tese contrária a do acórdão recorrido no sentido de que "o interventor não pratica atos em nome do Município, mas sim em nome da entidade que sofreu a intervenção, haja vista que a intervenção apenas retira temporariamente dos proprietários a administração do empreendimento. Desse modo, inexistente base legal para a responsabilização do Município".

Conheço do recurso de revista por divergência jurisprudencial.

MÉRITO

Cinge-se a controvérsia à possibilidade de imputação da responsabilidade subsidiária ao Município no caso de intervenção na administração dos serviços de saúde prestados pela Santa Casa de Misericórdia.

Na hipótese, o Tribunal Regional registrou que o Município assumiu realizou a intervenção administrativa, por meio de Decreto n° 7.835, de 11/08/2009 e em atendimento a recomendação da Procuradoria de Justiça do Estado de São Paulo.

A intervenção com assunção plena da administração e gestão do hospital implica responsabilização do Município pelos danos
Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C2DEC20D1983D0.



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

resultantes do inadimplemento das obrigações trabalhistas, em relação ao período em que perdurou.

E tal se deve pelo fato de, visando à manutenção da prestação do serviço público essencial de saúde, utilizar-se da força de trabalho da parte autora, assumindo, assim, as obrigações da empregadora principal. Se o interventor deixa de regularizá-las, desrespeitando o contrato de trabalho havido com o hospital sob intervenção, a sua responsabilidade encontra fundamento no artigo 37, § 6º, da Constituição da República, que não isenta de responsabilidade o ente público perante terceiros.

Descumpridas, imperioso reconhecer a responsabilidade solidária, visto que quem sofreu a intervenção não tem o controle e gestão do empreendimento e não pode o trabalhador ficar desamparado.

A jurisprudência desta Corte Superior tem se manifestado no sentido de que reconhecido o inadimplemento da empregadora pelas obrigações trabalhistas deve responder subsidiariamente pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. MUNICÍPIO DE QUELUZ. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO INTERVENTOR RECONHECIDA PELO TRT. A intervenção do Poder Público em ente privado, com a assunção plena da administração e gestão, mesmo que temporariamente, implica a responsabilização subsidiária do ente público em relação ao período em que perdurar a intervenção. Verifica-se que, na hipótese dos autos, o regime de intervenção ocorreu por determinação legal, imputando ao Município o encargo de interventor na instituição. Assim, o ente público passou a administrar o hospital, do qual o Reclamante era empregado, e, na condição de gestor, passou a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção. De fato, essa espécie de intervenção encontra-se prevista na Constituição Federal (art. 5º, XXV), segundo a qual, no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, como se verifica na hipótese sob exame, em que ocorreu a intervenção do Município no hospital. Todavia, não há dúvidas de que, no caso concreto, se o Município assumiu a gestão do Hospital, mesmo que temporariamente, evidentemente deverá ser

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

responsabilizado pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção. Com efeito, nessas circunstâncias, inadimplindo a real empregadora as obrigações trabalhistas, deve responder subsidiariamente o ente público Reclamado pelos créditos pendentes dos trabalhadores que lhe serviram. Julgados desta Corte. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-12135-23.2016.5.15.0040, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 21/06/2019);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL. Extrai-se dos autos que, o regime de intervenção ocorreu por determinação legal (Decreto Municipal 12/89), perdurou por quase 30 anos e imputou ao Município o encargo de interventor da Irmandade Santa Casa de Queluz. A intervenção conferiu ao Município, dentre outros poderes, a direção e administração do hospital, bem como lhe autorizou a gerir os recursos do hospital, como se seus fossem. Assim, o ente público passou a administrar o hospital, do qual a reclamante era empregada, e, na condição de gestor, passou a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que intervenção do Município na gestão do Hospital, ainda que temporariamente, gera responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção. Precedentes. A decisão regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte. Incide o óbice da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-11361-90.2016.5.15.0040, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/06/2019);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. INTERVENÇÃO DO MUNICÍPIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando que a matéria debatida nos autos - possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária ao ente público interventor, nos termos da Súmula nº 331 - não é pacífica nesta Corte e, diante da função constitucional uniformizadora deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência jurídica, nos termos do artigo 896-A, § 1º, IV, da CLT. INTERVENÇÃO DO MUNICÍPIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Cinge-se a controvérsia à possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária ao ente público interventor, nos termos da Súmula nº 331. Na hipótese, o Tribunal Regional excluiu a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado Município de Queluz quanto às verbas reconhecidas na presente ação, por entender que a intervenção da primeira reclamada pelo Município tem por escopo exclusivo a manutenção da prestação de serviço público e não configura hipótese de sucessão ou de terceirização. Verifica-se que o ente público, na condição de gestor, passou a administrar o hospital e a ser corresponsável pelos atos praticados no período de intervenção, entretanto, a

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

intervenção não se confunde com a contratação dos serviços por empresa interposta, o que afasta a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade subsidiária, não havendo que se falar em contrariedade à Súmula nº 331. Precedentes de minha lavra e da Quarta Turma. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-AIRR-12169-95.2016.5.15.0040, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 30/05/2019);

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. INTERVENÇÃO MUNICIPAL. Esta Corte Superior já pacificou entendimento de que ente da Administração Pública Direta que assume o comando e gestão de entidade hospitalar, antes administrada por ente privado, atua como verdadeiro empregador, sendo, portanto, responsável solidariamente por todas as verbas trabalhistas devidas no período em que persistiu a intervenção. Assim, deverá ser responsabilizado pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas em relação ao período em que perdurou a intervenção na instituição hospitalar. No presente caso, todavia, em atenção aos estritos limites da causa de pedir e ao princípio da non reformatio *in pejus*, faz-se necessário manter a condenação subsidiária. Incidência da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 11581-88.2016.5.15.0040 Data de Julgamento: 07/11/2018, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/11/2018)

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL PARTICULAR. CONTRATO DE GESTÃO. 1 - Deve ser mantida a decisão monocrática com acréscimo de fundamentos. 2 - O TST, ao apreciar demandas envolvendo o mesmo tema e o mesmo município-reclamado, firmou o entendimento de que a intervenção temporária do município em ente hospitalar privado, com vistas à continuidade da prestação do serviço público essencial de saúde, com assunção plena da administração e gestão, implica a sua responsabilização em relação ao período em que perdurar a intervenção pelas obrigações trabalhistas, pois, ao intervir no hospital, passou a gerir também os contratos de trabalho dos empregados, motivo pelo qual qualquer violação de direito deve também ser imputada ao município. Julgados. 3 - Agravo a que se nega provimento." (Ag-AIRR - 4026-09.2013.5.12.0040, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 08/08/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018);

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO CAMBORIÚ - INTERVENÇÃO MUNICIPAL - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO INTERVENTOR. A Lei nº 8.080/90 dispõe ser atribuição dos municípios, entre outras, controlar e

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1002C2DEC20D1983D0.



PROCESSO Nº TST-RR-1001944-98.2015.5.02.0491

fiscalizar os procedimentos dos serviços privados de saúde (art. 18, XI), podendo requisitar bens e serviços, tanto de pessoas naturais, quanto de jurídicas, para atendimento de necessidades coletivas, urgentes e transitórias, decorrentes de situações de perigo iminente (art. 15, XIII). O ato de intervenção é um mecanismo que encontra guarida constitucional - art. 5º, XXV - e destina-se a garantir a continuidade do serviço público essencial de saúde, devendo ser interpretado como medida que se limita a sanear irregularidades. Logo, se o Município assumiu a gestão do hospital e, em decorrência, utilizou-se da mão de obra de trabalhadores para viabilizar atendimento médico à população, deverá ser responsabilizado pelos danos resultantes do inadimplemento das obrigações trabalhistas. Assim, como o ente municipal assumiu as obrigações da empregadora principal, ele deve ser responsabilizado solidariamente pela dívida trabalhista, mormente em se considerando a responsabilidade objetiva da Administração Pública pelos danos causados a terceiros. Agravado de instrumento desprovido" (AIRR-2041-24.2012.5.12.0045, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 31/03/2017).

Ante o exposto, nego provimento ao recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhe provimento. Vencido Excelentíssimo Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, que dava provimento ao recurso para afastar a responsabilidade do recorrente durante o período de intervenção.

Brasília, 6 de novembro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 08/11/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 19/12/2023 16:36:48 - c5f724e
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/23121916325675700000124977996?instancia=1>
Número do documento: 23121916325675700000124977996



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
01ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA
ATOrd 0001113-34.2023.5.09.0025
RECLAMANTE: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA
RECLAMADO: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA E OUTROS
(1)

**CERTIDÃO DE VERIFICAÇÃO INICIAL DE PROCESSO ELETRÔNICO -
Pje**

CERTIFICO que, nesta data, procedi à verificação dos registros dos autos em referência e da petição inicial constatando:

1-Inexistência de processos anteriores entre as mesmas partes (SUAP/Pje);

2-Existência de pedido liminar ou de urgência;

3-Classe do Processo cadastrada pela parte Autora de acordo com o rito informado na inicial;

4-Valor da causa informado na inicial é o mesmo cadastrado no sistema;

5-Valor da causa (quando da propositura da ação) compatível com o rito informado;

6-Que houve a indicação dos valores dos pedidos na petição inicial;

7-Não há parte cadastrada no sistema que não foi mencionada na inicial;

8-Não há parte cadastrada pela Autora fora da ordem informada na petição inicial.

9-Não há parte mencionada na petição inicial que não foi cadastrada no sistema PJE;

10-Não consta na petição inicial o pedido de Juízo 100% digital.

11-Não há tramitação preferencial cadastrada nos autos.

CERTIFICO também, no que se refere à representação processual, que:



- O advogado subscritor da petição inicial juntou procuração à fl. 33

CERTIFICO ainda que verifiquei, quanto aos documentos da parte Autora, o que segue:

CPF da parte Autora na fl. 38

RG da parte Autora na fl. 02

CTPS da parte Autora na fl. 38

PIS/NIT da parte Autora na fl. 38

CPF/CNPJ réu fl. 38

CERTIFICO, ainda, que o Sistema PJe, por ocasião da autuação, confronta o nome das partes cadastrados pela parte Autora com o existente no banco de dados da Receita Federal do Brasil(RFB), caso indicado o número do CPF ou do CNPJ(sendo que neste caso o sistema adota o CNPJ matriz), atualizando automaticamente o nome informado da parte para o que consta no referido banco de dados, conforme dispõe o artigo 6º da Resolução 46/2007 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o artigo 21, §3º, do Provimento Geral da Corregedoria Regional do TRT da 9ª Região, não havendo divergência.

CERTIFICO, outrossim, quanto aos endereços das partes, que foram cadastrados de acordo com a inicial .

Era o que me cumpria certificar.

Assinado e datado digitalmente pelo(a) Servidor(a) abaixo nominado(a)

UMUARAMA/PR, 08 de janeiro de 2024.

EDISON FERREIRA SANTOS JUNIOR

Servidor



Assinado eletronicamente por: EDISON FERREIRA SANTOS JUNIOR - Juntado em: 08/01/2024 10:17:48 - 46abee5
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24010809551806200000125066109?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24010809551806200000125066109



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
01ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA
ATOrd 0001113-34.2023.5.09.0025
RECLAMANTE: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA
RECLAMADO: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA E OUTROS
(1)

CONCLUSÃO

Nesta data faço os presentes autos conclusos ao MM. Juiz do Trabalho em razão do pedido de antecipação de tutela.

Cleverson Luiz Cielici Pires
técnico judiciário

Vistos, etc.

I. O Reclamante alega que foi dispensado sem justa causa em 31-05.2023, quando detentor de estabilidade, já que a eleição da CIPA foi cancelada pelo provedor, todavia, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego verificar e determinar a correção de eventual irregularidade, nos termos do item 5.5.5.1, da NR-5, com redação dada pela Portaria 422, de 07-10-2021. Ainda a demissão não respeito as regras estabelecidas no Estatuto da entidade. Por fim, houve interferência do Prefeito do segundo réu no cancelamento ilegal da eleição da CIPA.

Pretende sua reintegração ao emprego, com o recebimento da remuneração referente ao período de afastamento.

II. O art. 300 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769, da CLT), para a antecipação do provimento final de mérito, exige: **I)** existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito; **II)** o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo; e, **III)** ausência de perigo de reversibilidade da medida.

III. O autor foi dispensado em 31-05-2023. A presente ação foi ajuizada em 19-12-2023, quase 7 meses depois. A inércia do autor afasta a urgência da medida, sendo o que basta para sua rejeição.

Desta forma, rejeito a antecipação de tutela pretendida.

IV. Designe-se audiência.

V. Citem-se os réus.

VI. Intime-se o autor.

UMUARAMA/PR, 08 de janeiro de 2024.

CELSO MEDEIROS DE MIRANDA JUNIOR

Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente por: CELSO MEDEIROS DE MIRANDA JUNIOR - Juntado em: 08/01/2024 11:57:01 - 28a44a5
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9 REGIAO:03141166000116
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24010811493233000000125073628?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24010811493233000000125073628



RIMET ALMEIDA
ADVOGADOS

INSTRUMENTO DE PROCURAÇÃO

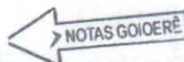
OUTORGANTE: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA, pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de associação civil, inscrita no CNPJ sob o nº. 75.887.471/0001-62, estabelecida na Avenida Paraná nº. 441, bairro Santa Casa, Goioerê/PR, neste ato representado por sua Provedora, IVANETE FERREIRA DE ALMEIDA, brasileira, solteira, portadora do RG. nº 3.697.183-5 SSP/PR e CPF. nº 433.728.059-68, residente e domiciliada na cidade de Goioerê e Estado do Paraná.

OUTORGADO(S): RIMET DE ALMEIDA SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 36.779.617/0001-02, estabelecida na Avenida Rio de Janeiro, nº 110, Jardim Lindoia, cidade de Goioerê, Estado do Paraná, neste ato representada por seu administrador, EDSON RIMET DE ALMEIDA, brasileiro, solteiro, advogado, inscrito na OAB/PR sob o nº 32.034, e no CPF/MF sob o nº 616.685.169-34; e GUILHERME GORRI PAREJA EVANGELISTA, brasileiro, solteiro, advogado, inscrito na OAB/PR sob o nº 90.337, e no CPF/MF sob o nº 076.579.049-17; ambos estabelecidos profissionalmente na Avenida Rio de Janeiro, nº 110, bairro Jd. Lindoia, na cidade de Goioerê/PR, CEP: 87360-000.

PODERES GERAIS: Pelo presente instrumento de procuração a Outorgante confere aos Outorgados poderes para, em qualquer Juízo, Instância ou Tribunal representá-lo, isolada ou conjuntamente, onde com esta se apresentar, dispondo para isso de amplos e gerais poderes, inclusive os da cláusula "AD JUDICIA ET EXTRA", para o foro em geral, podendo, portanto, promover quaisquer medidas judiciais ou administrativas, assinar termo, confessar, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre que se funda a ação, receber, dar quitação, firmar compromisso, produzir provas e justificações, depositar, impugnar, recorrer de qualquer despacho ou sentença, nomear peritos, impugnar contas e cálculos, manifestar sobre laudos, desentranhar peças, exercitar reconvenções, fazer ou assinar requerimentos, inclusive para as repartições públicas autarquias ou de economia mista quer seja de âmbito federal, estadual ou municipal, substabelecer com ou sem reserva de poderes, e praticar ainda, todos e quaisquer atos necessários e convenientes ao bom e fiel desempenho deste mandato.

Goioerê (PR), 19 de janeiro de 2024.

IVANETE FERREIRA DE ALMEIDA
Provedora



Página | 1 de 1

Av. Rio de Janeiro, 110 | Jardim Lindoia | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefone (41) 3522-2456

PJe Assinado eletronicamente por: EDSON RIMET DE ALMEIDA - Juntado em: 30/01/2024 13:02:41 - 5cb6f0a

TABELIONATO
DE NOTAS E PROTESTO DE GOIOERÊ
JULIANA ROZZO DA ROCHA LOURES VERSANI
Av. Francisco Scarpari, 179 - Sala 01
Centro - CEP 87.360-000 - Goioerê/PR
(44) 3522-6611 / (44) 99986-5004
notasgoioere@gmail.com

00049464(001.000122480)

SFTN1.jGn9b.Fr3tD-NtaIU.F505q
<https://selo.funarpen.com.br>

Reconheço por SEMELHANÇA a(s) firma(s) de:
IVANETE FERREIRA DE ALMEIDA do que dou fé.
Emolumentos e tributos: R\$8,05, Selo R\$1,00/firma.
Em test^o da verdade

Goioerê, 22 de janeiro de 2024

JOÃO VITOR DE OLIVEIRA CARDOSO - Escrevente

TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS
GOIOERÊ-PR



Assinado eletronicamente por: EDSON RIMET DE ALMEIDA - Juntado em: 30/01/2024 13:02:41 - 5cb6f0a
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24013013013397000000125798985?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24013013013397000000125798985



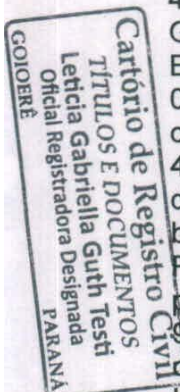
SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA

CNPJ nº. 75.887.471/0001-62

Fundada em 04/03/1968

ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINARIA DA SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA, REALIZADA EM 15 DE JANEIRO DE 2024.

Aos quinze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro (15/01/2024), na sede do hospital da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta Scarpari, localizada na Avenida Paraná, 441, bairro Santa Casa, nesta cidade de Goioerê, Estado do Paraná, às dezenove horas (17h00min), em segunda convocação e em atendimento a convocação realizada por 1/5 dos associados, nos termos do artigo 16 do Estatuto Social, reuniram-se em Assembleia Geral Extraordinária os associados da **SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA**, pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de associação civil, inscrita no CNPJ sob o nº. **75.887.471/0001-62**, para deliberarem sobre a seguinte pauta: a) Eleição de Nova Diretoria para Complementação do Mandato 2021/2024, conforme Inciso I, do artigo 17 do Estatuto Social. A referida Assembleia contou com a presença de 19 (dezenove) associados, dentre outros convidados e funcionários da própria entidade e membros da comissão interventora, conforme listagem assinada pelos presentes. Dando início aos trabalhos foi convidado a presidir a assembleia o Sr. Tiago Faquineti Aragão, portador da CI/RG nº 10.834.804-6 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob o nº 072.220.559-75, brasileiro, residente e domiciliado na Rua Pinus, nº 330, Jardim Canadá, nesta cidade de Goioerê, Estado do Paraná, interventor municipal da entidade; que em ato contínuo convidou a pessoa de Jose Marcelo de Jesus, portador da CI/RG nº 4.993.827-6 e do CPF/MF nº 017.653.939-57, brasileiro, advogado, residente e domiciliado na Rua Guimaraes Rosa, nº 549, Jardim Lindoia, nesta cidade de Goioerê, Estado do Paraná, membro da comissão interventora da entidade, para secretariar a reunião. O Sr. Tiago Faquineti Aragão deu início aos trabalhos, agradecendo a presença de todos os presentes, expondo que houve a inscrição de apenas uma Chapa e por se tratar de "chapa única" o Estatuto prevê que a eleição poderá ser realizada por "aclamação" e após os devidos esclarecimentos, foi divulgada a composição integral da chapa única, e por aclamação todos os associados aprovaram a eleição da Nova Diretoria que ficou assim definida: **Provedora, Sra. Ivanete Ferreira de Almeida**, brasileira, solteira, empresária, residente e domiciliada na Avenida Francisco Scarpari, nº 687, centro desta cidade de Goioerê-Paraná, portadora do RG. nº 3.697.183-5 e CPF. nº 433.728.059-68; **Vice Provedor, Sr. Rodrigo Zepolato Perez**, brasileiro, casado, Gerente Comercial, residente e domiciliado na Avenida Argentina, nº 465, Jardim Europa desta cidade de Goioerê-Paraná, portador da RG. nº 6.530.019-2 e CPF. nº 030.460.139-06; **Primeiro Secretário, Dr. Ademir Antônio de Lima**, brasileiro, casado, portador da CI/RG n. 2.046.894 SSP/PR e inscrito no CPF sob o nº. 490.793.449-15, com endereço na Av. Francisco Scarpari, nº 408, Centro, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná; **Segundo Secretário Sr. Eduardo Lessio**, brasileiro, casado, eletricista, residente e domiciliado na Avenida Bento Munhoz da Rocha Neto, nº 1888, bairro Santa Casa, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná, portador da CI/RG. nº 5.773.365-9 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob o nº 971.941.409-00; **Primeiro Tesoureiro, Sr. Leonardo Yoshio Abe**, brasileiro, casado, Administrador, residente e domiciliado na Avenida Brasília, nº 1450, Jardim Lindoia, na cidade de Goioerê-Paraná, portador da CI/RG. nº 4.898.676-5 SSP/PR e inscrito no CPF. Sob o nº 650.263.659-49; **Segunda Tesoureira, Sra. Aglaé Macedo Almeida**, brasileira, viúva, professora, residente e domiciliada na Rua Francisco Scarpari, nº 703, centro da cidade de Goioerê, Estado do Paraná,



portadora do RG. nº 3.687.832-0-PR e CPF. nº 490.784.459-04; **Conselho Fiscal membros titulares:** **Sr. Ivan Paes Marinho**, brasileiro, casado, aposentado, residente e domiciliado na Rua Marques dos Campos Mourão, nº 749, Jardim Curitiba desta cidade de Goioerê, Estado do Paraná, portador do RG. nº 2.049.588-0-PR e CPF. nº 413.121.399-00; **Sr. Luiz Mauro Tiko Kamide**, brasileiro, casado, empresário, portador da CI/RG nº. 1.257.823-7 SSP/PR, inscrito no CPF/MF sob nº. 621.512.669-15, residente e domiciliado na Rua José Bonifácio, nº. 811, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná; **Sr. Orlando Visintin**, brasileiro, casado, empresário, portador da CI/RG nº 1.258.165 SSP/PR, inscrito no CPF/MF sob o nº. 198.616.569-87, residente e domiciliado na Rua Carlos Gomes nº 520, Centro, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná; **Conselho Fiscal membros suplentes:** **Sr. Delci Ribeiro Luz**, brasileiro, casado, empresário, portador da CI/RG nº 617.553 SSP/PR e inscrito no CPF/MF sob nº 189.728.709-78, residente a Rua Jose Marques, 280, centro, desta cidade de Goioerê, Estado do Paraná; **Sr. Ivan Garcia de Oliveira**, portador da CI/RG n.º 155.306 SSP/PB e inscrito no CPF/MF sob o n.º 058.089.874-15, residente e domiciliado na Av. Amazonas n.º 910, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná; e o **Sr. Jose Yoshio Hiradai**, brasileiro, casado, empresário, inscrito no CPF sob o nº 282.383.209-25, portador da CI/RG nº 1.024.201 SSP/PR, residente na Avenida Francisco Scarpari, nº 345, centro, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná. Desta forma com a eleição da Diretoria substitutiva, que irá dar continuidade na direção da Santa Casa de Misericórdia Maria Antonieta até 15 de abril de 2024 foram realizadas por aclamação e terminou sob aplausos, registrada em foto para arquivo da Entidade e órgãos de imprensa presentes, momento em que foram imediatamente empossados os eleitos. Não havendo mais nada a ser tratado o Presidente da Assembleia informou a todos que as alterações aqui tratadas têm efeito imediato e que os eleitos estão doravante empossados nos respectivos cargos e agradeceu a todos, encerrando os trabalhos, as 19:30 hs.

18 JAN. 2024

Tiago Faquineti de Aragão
Tiago Faquineti de Aragão
 CPF 072.220.559-75
 Presidente da Assembleia

Selo SFTD4Yvnb4FkbFWJzZE2F503q
 Registro de Títulos e Documentos
 PROTOCOLO Nº 0045490
 REGISTRO Nº 0036728/00
 LIVRO B-221
 FOLHAS Nº 234
 Goioerê - PR, 19 de janeiro de 2024
 Emolumentos: R\$83,10(VRC 300,00) Funrejus: R\$11,07, ISSQN: R\$3,32, FUNDEP: R\$4,16, Selo: R\$4,00, Distribuidor: R\$10,60.
 Total: R\$ 116,25
Leticia Gabriella Guth Testi
 Leticia Gabriella Guth Testi
 Oficial Registradora Designada

Jose Marcelo de Jesus
Jose Marcelo de Jesus
 CPF 017.653.939-57
 Secretário da Assembleia

Cartório de Registro Civil
 TÍTULOS E DOCUMENTOS
 Leticia Gabriella Guth Testi
 Oficial Registradora Designada
 GOIOERÊ
 PARANÁ

TABELIONATO
 DE NOTAS E PROTESTO DE GOIOERÊ
 JULIANA RIZZO DA ROCHA LOURES VERSAN
 SFTN1.jGZ9b.Fr3tD-0tdIU.F505q
 https://selo.funarpen.com.br
 Reconheço por SEMELHANÇA a(s) firma(s) de: **TIAGO FAQUINETI DE ARAGAO e JOSE MARCELO DE JESUS**
 do que dou fé. Emolumentos e tributos: R\$16,10, Selo R\$1,00/firma. Em test. da verdade.
 Goioerê, 18 de janeiro de 2024
 JOÃO VITOR DE OLIVEIRA CARDOSO - Escrevente



Assinado eletronicamente por: EDSON RIMET DE ALMEIDA - Juntado em: 30/01/2024 13:02:41 - fd7591d
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24013013015987800000125799000?instancia=1>
 Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
 Número do documento: 24013013015987800000125799000

**ESTATUTO SOCIAL DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA
MARIA ANTONIETA****TITULO I
CAPITULO ÚNICO****Da Fundação, Sede, Foro, Finalidades e Duração**

Artigo 1 - A SANTA CASA DE MISERICÓRDIA MARIA ANTONIETA, também designada neste Estatuto Social pelas siglas **Santa Casa** ou **Associação**, pessoa jurídica de direito privado, constituída sob a forma de associação civil, de fins não econômicos, de caráter beneficente de assistência social, fundada em 07 de dezembro de 1956, com sede na Avenida Paraná, 441, na cidade de Goioerê, Estado do Paraná.

Artigo 2 - A Santa Casa, como entidade beneficente de assistência social, tem por finalidade a prestação de serviços de assistência à saúde, dentre os quais serviços médicos e hospitalares, de acordo com os evangélico da caridade.

§ 1º - obriga-se a manter leitos e serviços hospitalares para uso ao público, gratuito, sem distinção de raça, cor credo, sexo e religião, dentro das proporções estabelecidas pela legislação e regulamentos específicos.

§ 2º - Poderá admitir nos seus departamentos enfermos, mediante pagamento, aplicando a renda nos serviços de assistência aos necessitados.

§ 3º - A Santa Casa poderá exercer subsidiariamente outras atividades, podendo criar e extinguir filiais e departamentos ou participar, assumir obras sociais, a fim de captar recursos financeiros necessários a consecução de seus objetivos estatutários.

Artigo 3 - A Santa Casa, cuja duração é de tempo indeterminado, tem por sede e foro na Comarca de Goioerê, Estado do Paraná.

**TITULO II
CAPÍTULO ÚNICO****Do Patrimônio e renda da Instituição**

Artigo 4 - O Patrimônio da Santa Casa é formado por:

- I - bens imóveis e prédios constituídos pela Associação, para o funcionamento das dependências para prestação de serviços de assistência à saúde;
- II - legados e doações condicionais ou que tiverem destinação por deliberação da instituição;
- III - equipamentos, aparelhos e móveis necessários às atividades de assistência à saúde.

Artigo 5 - Constituem receitas da Santa Casa:

- I - os frutos e rendimentos dos bens patrimoniais e aplicações financeiras;

Página 11 de 11

Fones: (44) 3522-1240 / 3521-7300

Avenida Paraná, 441 - Centro - Caixa Postal 103 - CEP 87360-000 - Goioerê - PR.

Scanned by CamScanner

- II – os legados e doações sem condições;
- III – os auxílios e subvenções dos poderes públicos para as despesas de Manutenção;
- IV – a renda do hospital de atendimento mediante pagamento e a resultante de Convênios e contratos de serviços hospitalares;
- V – Contribuições de pessoas físicas e jurídicas.

Artigo 6 - A Santa Casa manterá a escrituração contábil de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão, de acordo com a legislação específica, com as seguintes diretrizes:

- I – Aplicará suas receitas, rendas, rendimentos e o eventual resultado operacional integralmente no território nacional e na manutenção e no desenvolvimento de seus objetivos institucionais;
- II – aplicará as subvenções e doações recebidas nas finalidades a que estejam vinculadas;
- III – não distribuirá resultados, dividendos, bonificações, participações ou parcela do seu patrimônio, sob nenhuma forma ou pretexto;
- IV - não perceberão os Diretores, Conselheiros, Associados, instituidores, benfeitores ou equivalentes, remuneração, vantagens ou benefícios, direta ou indiretamente, por qualquer forma ou título, em razão das competências, funções ou atividades que lhes sejam atribuídas por este estatuto.

Artigo 7 - Não se sujeitam à hipoteca, nem a outros ônus de qualquer natureza, os prédios que funcionam os estabelecimentos da Associação.

Artigo 8 - Os demais bens poderão ser alienados ou gravados, de conformidade com o presente Estatuto, desde que aprovada a conveniência da operação.

TÍTULO III

Da composição, Admissão, Exclusão, Direitos e Deveres dos Sócios

CAPÍTULO ÚNICO

Da composição e Admissão

Artigo 9 - A Santa Casa é constituída pelo número máximo de 200 (duzentos) associados.
(Caput com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)

§ 1º - Consideram-se associados, as pessoas físicas em pleno gozo de sua maioria civil, domiciliados e residentes na Comarca de Goioerê – Estado do Paraná, com reputação ilibada na sociedade;
(Parágrafo com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)

§ 2º - O candidato associado deverá encaminhar o pedido de associação mediante requerimento à Diretoria da Santa Casa, referendada por duas assinaturas de pessoas físicas já associadas;

§ 3º - Após análise do pedido de inscrição de associados, a Diretoria decidirá por seu deferimento ou indeferimento, de forma fundamentada;

§ 4º - Os nomes, qualificações e datas de ingresso dos associados serão inscritos no livro de matrícula, registrado no Cartório de Títulos e Documentos de Goioerê;

§ 5º - Não há entre os associados, direitos e obrigações recíprocos;

§ 6º - Nenhum associado poderá ser impedido de exercer direito ou função que lhe tenha sido legitimamente conferido, exceto nos casos e pela forma na lei ou neste Estatuto Social;

Página 12 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

§ 7º - a qualidade de associado é intransferível, sendo a mesma vedada, sob qualquer forma, título ou pretexto.

CAPÍTULO II

Da Exclusão

Artigo 10 - A exclusão da condição de associado será efetuada, mediante análise e fundamentação da decisão pela Mesa Administrativa, de acordo com os motivos abaixo indicados, a saber:

- I - o associado que solicitar o seu desligamento ou por seu falecimento;
 - II - o associado que perder uma das qualidades estabelecidas no artigo 9º, § 1º;
 - III - o associado que for excluído pela Diretoria, em face do não cumprimento dos deveres estipulados no artigo 12 do presente Estatuto Social.
- § 1º - Da decisão de exclusão da condição de associado, caberá um único Recurso de Reconsideração à Assembleia Geral, convocada especialmente para essa finalidade, no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data da comunicação expressa ao associado excluído;
- § 2º - O plenário da Assembleia Geral fará a leitura e discussão das razões do Recurso de Reconsideração e da decisão fundamentada de exclusão da condição de associado, e, ao final, dará provimento ou não provimento ao referido Recurso;
- § 3º - O Recurso de Reconsideração será recebido somente no efeito devolutivo, ou seja, a exclusão do associado terá efeitos imediatos, a partir da comunicação expressa entregue a mesma;
- § 4º - Na hipótese de provimento do Recurso de Reconsideração retomar o Recorrente à condição de associado;
- § 5º - Tanto as pessoas físicas que permanecem sob a condição de associados, quanto os associados excluídos, não terão qualquer direito sobre o patrimônio social da Santa Casa, nem ao reembolso de qualquer importância ou valores entregues ou doados a mesma, nem sobre os trabalhos realizados, sob qualquer forma, título ou pretexto.

CAPÍTULO III

Dos Direitos

Artigo 11- São direitos dos Associados:

- I- participar, propor, discutir, deliberar, votar e ser votado nas Assembleias Gerais;
- II- referendar com outro associados o requerimento de inscrição de um novo associado;
- III - manter a prática da igualdade entre os associados;
- IV- discutir e manifestar-se sobre os balancetes mensais e o Balanço Anual apresentado pela mesa Administrativa, podendo examinar os Livros, uma vez preenchida as formalidades que porventura estejam presentes neste Estatuto e no Regimento Interno da Santa Casa.

Página 3 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioz, PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

CAPÍTULO IV

Dos Deveres

Artigo 12 - São deveres dos Associados:

- I - cumprir e zelar pela observância deste Estatuto Social;
- II - colaborar na expansão e aperfeiçoamento das atividades da Santa Casa;
- III - comparecer às Assembleias Gerais;
- IV - zelar pelo bom nome e patrimônio da Santa Casa;
- V - acatar as determinações da Assembléia Geral e da Diretoria;
- VI - trabalhar ativamente pela promoção humana e social de acordo com a finalidade institucional da Santa Casa;
- VII - comunicar à Diretoria a mudança de endereço.

Artigo 13 - Os Associados não responderão, seja pessoal, seja subsidiariamente pelas obrigações da Associação.

TÍTULO IV

Da Organização e Assembléia Geral

CAPÍTULO I

Da Organização

Artigo 14 - São órgãos administrativos da Associação:

- a) Assembléia Geral;
- b) Mesa Administrativa;
- c) Conselho Fiscal.

CAPÍTULO II

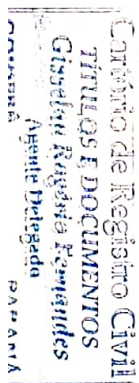
Assembléia Geral

Artigo 15 - A Assembléia Geral, órgão soberano da Santa Casa, é constituído de todas os seus associados e será realizada de duas formas:

I - ordinariamente, na primeira quinzena de abril de cada ano civil, com as seguintes finalidades:

- § 1º - aprovar o orçamento-programa do ano em curso;
- § 2º - aprovar as contas da Mesa Administrativa, relatórios e o balanço geral do ano anterior;

II - ordinariamente, a cada triênio, na primeira quinzena de abril de cada ano civil, eleger os membros da Mesa Administrativa e do Conselho Fiscal, da seguinte forma:



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página | 4 de 11

Scanned by CamScanner

§ 1º O registro das chapas será feito em horário normal de expediente, na sede da Santa Casa, com antecedência mínima de cinco dias à eleição, devendo as referidas chapas, após a inscrição, ser fixada na referida sede;

§ 2º - As eleições para cargos da Diretoria e do Conselho Fiscal, bem como de seus suplentes, será por escrutínio secreto, durante 1 (uma) hora ou por Aclamação, na sede da Santa Casa ou outro local designado pela diretoria no edital;

§ 3º - O voto é pessoal e não é obrigatório, não sendo admitido o mesmo por procuração;

§ 4º - O pleito será válido com qualquer número de associados presentes, sendo considerada eleita a chapa que obtiver a maioria simples dos votos;

§ 5º - A cédula de votação será única, contendo todas as chapas registradas, onde a associada assinalará a sua escolha;

§ 6º- após o término da votação, serão instalados os trabalhos para a apuração, devendo ser composta a mesa com os integrantes da Mesa Administrativa presente, tendo cada chapa a faculdade de ter um fiscal. Os votos terão que coincidir em número com a lista de presença para a votação. Finda a apuração, o responsável pela mesa de votação, declarará a chapa eleita, de acordo com o disposto no § 4º deste artigo;

§ 7º- em caso de empate será eleita a chapa que possua com o candidato a Provedor com idade cronológica maior;

§ 8º- A posse da Mesa Administrativa Conselho Fiscal dar-se-á logo após a contagem dos votos.

III - extraordinariamente, sempre que for necessária, com finalidade(s) específica(s) a ser estabelecida(s) no Edital de Convocação, de acordo com o artigo 17 do presente Estatuto Social, com exceção dos parágrafos relativos ao Inciso anterior.

Artigo 16 – a convocação da Assembléia Geral será feita pelo Provedor ou por um quinto dos associados, mediante Edital exposto na sede da Santa Casa, ou por publicação em jornal de circulação municipal, ou por circular enviada ao associado, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único - A Assembléia Geral será instalada pelo Provedor e na sua falta ou impedimento pelo Vice-Provedor.

Artigo 17 – Compete a Assembléia Geral:

I - eleger a Mesa Administrativa e o Conselho Fiscal, denominados administradores, segundo o art. 59, I, do Código Civil (Lei 10.406/2002);

II - destituir a mesa Administrativa e o Conselho Fiscal;

III - aprovar as contas;

IV - alterar o presente Estatuto Social, desde que convocada especialmente para essa finalidade;

V – decidir sobre a extinção da Santa Casa e a destinação de seu patrimônio, caso não haja êxito na realização de seus objetivos estatutários ou estes se tomarem inexecutáveis, nos termos do presente Estatuto Social;

VI - julgar o Recurso de Reconsideração, interpostos em face de decisões de exclusões de associadas;

VII – aprovar o orçamento-programa, relatórios e o balanço geral da Associação, apresentados pela Diretoria em exercício;

VIII – referendar a aquisição, alienação, hipoteca ou gravame de qualquer natureza dos bens imóveis da Associação;

IX – Eleger o Presidente da Assembléia Geral, quando não convocada pelo Provedor da Associação, conforme artigo 16 deste Estatuto;

X – Estipular o valor das contribuições das pessoas jurídicas e físicas, associadas ou não, de acordo com a previsão expressa no presente Estatuto Social;

Cartório de Registro Civil
Tribunal de Indulgência
Gibson Augusto Fernandes
Agente Delegado
PARANÁ

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 5 de 11

Scanned by CamScanner

XI - outros assuntos de interesse da Santa Casa;

§ 1º - Para as deliberações a que se referem os Incisos II, IV e V é exigido o voto concorde de dois terços dos presentes à Assembleia especialmente convocada para esse fim, não podendo ela deliberar, em primeira convocação, sem a maioria absoluta dos associados, ou com pelo menos um terço nas convocações seguintes;

§ 2º - Para a deliberação a que se refere o Inciso VI é exigido o voto concorde da maioria absoluta dos associados presentes à Assembleia, seja em primeira convocação, seja em segunda convocação;

§ 3º - Para a deliberação constantes dos demais Incisos é exigida a maioria absoluta dos associados em primeira convocação e, em segunda convocação, meia hora após e no mesmo local, com qualquer número de associados.

Artigo 18 – A validade das Assembleias Gerais e as consequentes deliberações destas, deverão obedecer a um *quórum* específico concernente à presença das associadas, estipulado num dos parágrafos do artigo 17 deste Estatuto Social.

TÍTULO V

Mesa Administrativa, Provedoria, Secretaria e Tesouraria e Conselho Fiscal

CAPÍTULO I

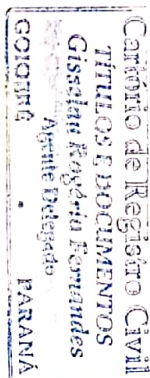
Da Mesa Administrativa

Artigo 19 – A Mesa Administrativa, com mandato de três (3) anos, admitindo-se a reeleição no todo ou em parte de seus membros, será constituída por: um (1) Provedor, um (1) Vice-Provedor, um (1) 1º Secretário, um (1) 2º Secretário, um (1) 1º Tesoureiro, e um (1) 2º Tesoureiro.

Artigo 20 - A mesa Administrativa reunir-se-á ordinariamente uma vez a cada três meses e, extraordinariamente, por convocações de seu Provedor ou por três de seus membros, deliberando com a presença de quatro (4) de seus membros, pelo menos, e por maioria de votos, cabendo ao Provedor o voto de desempate.

Artigo 21 - Compete à Mesa Administrativa:

- I - promover a obtenção de recursos necessários à manutenção da Santa Casa;
- II - resolver sobre a forma e a espécie de iniciativa tendente a coletar subsídios;
- III - obter associados;
- IV - nomear comissões que se fizerem necessárias;
- V - resolver sobre a concessão de subsídios, dentro do respectivo orçamento, aos departamentos de serviços, para a conservação de suas finalidades;
- VI - deliberar sobre a inclusão de associados e sobre a exclusão dos mesmos;
- VII - executar as deliberações da Assembleia Geral;
- VIII - contratar e demitir funcionários;
- IX - apresentar trimestralmente balancetes do movimento financeiro da entidade ao Conselho Fiscal para exame e aprovação;
- X - criar, reduzir, ampliar ou extinguir serviços ou departamentos e assumir obras;
- XI - decidir ou autorizar a aquisição, alienação ou hipoteca de bens imóveis, mediante referendo da Assembleia Geral, com exceção constante no presente Estatuto Social ou na legislação pertinente;



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 6 de 11

Scanned by CamScanner

- XII - decidir sobre aceitação ou recusa de legados ou doação;
- XIII - autorizar o estabelecimento de convênios e contratos com outras entidades visando o benefício da Entidade e os seus serviços de assistência;
- XIV - publicar pela imprensa, anualmente, o Balanço Geral em que se verifique o Ativo e o Passivo da Entidade;
- XV - Deliberar e autorizar a provedoria em conjunto com a tesouraria a contratar e transigir convênios, empréstimos e financiamentos em geral, inclusive onerando bens, se necessário; *(Inciso com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*

CAPÍTULO II

Da Provedoria

Artigo 22 - Ao Provedor compete:

- I - convocar e presidir as reuniões da Assembléia Geral e sessões da Mesa Administrativa e executar suas resoluções;
- II - representar a Entidade Ativa e Passivamente, Judicial ou Extrajudicialmente;
- III - assinar conjuntamente com o tesoureiro, títulos e documentos relativos a contratação de convênios, empréstimos, financiamentos e operações financeiras, saques e cheques bancários; *(Inciso com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*
- IV - dar todas as providências urgentes, nomear, suspender e demitir empregados e exercer o poder disciplinar, sujeitando o exame desses atos à primeira sessão da Mesa Administrativa;
- V - determinar o pagamento das despesas segundo o orçamento;
- VI - inspecionar e dirigir os serviços da Santa Casa;
- VII - rubricar os livros das atas e de contabilidade da Entidade;
- VIII - fazer cumprir o estatuto, regulamentos e regimentos que forem expedidos;
- IX - apresentar anualmente à Assembléia Geral o Relatório, Balanço e Contas da Entidade, com dados estatísticos e econômicos, e de aplicação de auxílio e donativos e o mais que possa demonstrar a situação econômica e financeira da Entidade;
- X - assinar com o Secretário e o Tesoureiro os títulos conferidos pela Mesa;

Artigo 23 - O Vice-Provedor substitui o Provedor nas suas faltas e impedimentos.

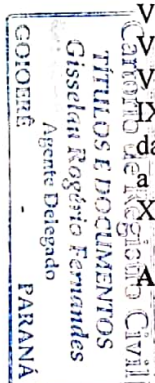
CAPÍTULO III

Da Secretaria

Artigo 24 - Ao 1º Secretário compete:

- I - Secretariar as reuniões da Mesa;
- II - lavrar as atas, fazer os registros dos sócios e superintender os serviços da Secretaria;
- III - ter sob sua guarda em boa ordem o arquivo da Entidade;
- IV - substituir o Provedor na falta do Vice-Provedor.

Artigo 25 - Ao 2º Secretário compete substituir o 1º Secretário em suas falta ou impedimentos e auxiliá-lo em suas funções.



CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 17 de 11

Scanned by CamScanner

CAPÍTULO IV

Da Tesouraria

Artigo 26 – Ao 1º Tesoureiro compete:

- I - manter em boa ordem e em acordo com as determinações do Conselho Federal de Contabilidade a escrituração da Santa Casa;
- II – fazer os pagamentos determinados pelo Provedor;
- III – promover e efetuar as operações de créditos autorizadas pela Mesa e assinar, conjuntamente com o Provedor, os títulos, contratos e documentos dessas operações;
- IV – movimentar as contas bancárias da Associação, assinando conjuntamente com o Provedor, saques e cheques;
- V – arrecadar os créditos e rendas da Associação;
- VI - ser responsável pelo caixa manter em ordem sua escrituração, oferecendo na sessão mensal da Mesa Admirativa o estado do caixa da Associação.

Artigo 27 - Ao 2º Tesoureiro compete substituir o 1º Tesoureiro nas suas faltas e impedimentos e auxiliá-lo em suas funções.

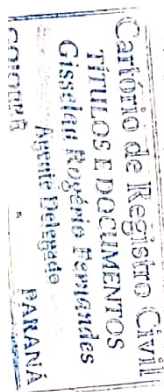
CAPÍTULO V

Do Conselho Fiscal

Artigo 28 - O Conselho Fiscal, eleito na forma estatutária, será composto por 3 (três) membros e 3 (três) suplentes, todos sócios, com mandato por 3 anos, coincidentes com mandato da Diretoria.

Artigo 29 - Compete ao Conselho Fiscal:

- I - examinar os livros de contabilidade, contas, documentos e registros da Entidade e balanços, emitindo seu parecer;
- II - auxiliar a Santa Casa para que atinja sua finalidade estatutária, apresentando, para tanto sugestões a Mesa Administrativa e auxiliando na fiscalização;
- III - o Conselho Fiscal eleito tomará posse imediata.



TÍTULO V CAPÍTULO ÚNICO

Do Administrador

Artigo 30 - A Mesa Administrativa poderá contratar um Administrador, que terá por função coordenar os principais serviços da Santa Casa, primando pelas determinações da Mesa Administrativa.

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 8 de 11

Scanned by CamScanner

Artigo 31 - O Administrador, homem ou mulher, leigo ou religioso é nomeado pela Mesa Administrativa sem tempo limitado e poderá ser removido pela mesma.

Artigo 32 - Pertence ao Administrador, de acordo com o Provedor, a escolha dos diversos funcionários, a sua formação e a sua colocação nos diversos setores de trabalho.

Artigo 33 - Para demitir os empregados o administrador sujeitar-se-á ao disposto no presente Estatuto Social.

Artigo 34 - manterá contato permanente entre médicos e a Mesa Administrativa, a fim de que sejam respeitados e cumpridos os regulamentos do "Regimento Interno" existente nesta Associação.

Artigo 35 - As compras de medicamentos, material hospitalar, despesas diárias de folha de pagamento terão que ser aprovadas pelo Administrador.

Artigo 36 - As compras extraordinárias, construções, reparos ou despesas importantes deverão ser feitas, conforme um orçamento aprovado pelo Provedor e se necessário pela Mesa Administrativa.

Artigo 37 - O Administrador manterá bom relacionamento entre todos aqueles que trabalham na Santa Casa, a fim de promover um espírito de confiança recíproca, de trabalho, respeito, e, conseqüentemente, que haja bom atendimento aos doentes.

Artigo 38 - Cada mês será preparado, numa folha especial, um balancete das receitas e despesas, sendo que a primeira via será enviada ao contador, a segunda ao Tesoureiro, a terceira ao Conselho Fiscal, a quarta ficará no arquivo da Santa Casa, cada devendo cada uma delas receber o visto do Provedor.

Artigo 39 - Os cheques receberão assinaturas, em conjunto do Provedor e do Administrador ou Tesoureiro.

Artigo 40 - Os casos graves, queixas, acontecimentos importantes serão relatados num livro especial (livro de queixa) que será comunicado ao Secretário para o conhecimento do Provedor e dos demais membros da Mesa Administrativa.

Artigo 41 - O Administrador manterá sempre contato com o Provedor e poderá pedir uma reunião extraordinária com a sua presença, quando necessário.

Artigo 42 - Emprenhar-se á com toda força e capacidade a fim de que, em cada setor, o trabalho ou serviços sejam cumpridos, e haja da parte de todos, médicos, irmãs e funcionários um verdadeiro espírito de união, de respeito das pessoas e um atendimento mais humano aos doentes para a boa fama da Santa Casa.

Artigo 43 - Durante as férias do Administrador serão tomadas as providências para a continuação dos trabalhos.

Artigo 44 - A remuneração do Administrador será fixada de acordo com os membros da Mesa Administrativa.

Cartório de Registro Civil
TÍTULOS E DOCUMENTOS
Gisselan Rogério Fernandes
Agente Delegado
PARANÁ

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Página 9 de 11

Scanned by CamScanner

TÍTULO VI CAPÍTULO ÚNICO

Do Corpo Clínico

Artigo 45 - Para o atendimento dos serviços de assistência à saúde, terá um Corpo Clínico, disciplinado na forma de Regimento Interno, composto da seguinte forma:

- I- Diretor Clínico;
- II -Vice-Diretor Clínico;
- III – Médicos efetivos, em número fixado pelo Regimento Interno do Corpo Clínico, podendo ser auxiliares, a saber:
 - a) Estagiários;
 - b) Estudantes das faculdades de Medicina.

Artigo 46 - O Diretor Clínico será convidado a comparecer às sessões da Mesa Administrativa participando dos trabalhos, sem direito a voto.

Artigo 47 - O Conselho Técnico Consultivo do Corpo Clínico terá o respectivo Regimento Interno, aprovado pela Mesa Administrativa, e funcionará sob a presidência do Diretor Clínico.

Artigo 48 - O Diretor Clínico e o Vice-Diretor Clínico serão nomeados na forma do Regimento Interno do Corpo Clínico.

TÍTULO VII CAPÍTULO ÚNICO

Disposições Gerais

Artigo 49 - Em caso de dissolução ou extinção da Santa Casa, na hipótese de seus objetivos tomarem-se inexequíveis, o eventual patrimônio remanescente, descontado o passivo, respeitados os direitos de terceiros e as doações condicionais, será destinado à entidade congênere, devidamente registrada no Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) ou uma entidade pública indicada por deliberação da mesma Assembléia que a dissolveu.

Artigo 50 - A Santa Casa poderá ter um Regulamento, explicitando, complementando e detalhando este Estatuto, definindo sua estrutura organizacional, as competências de suas unidades de serviços e as atribuições de seus cargos administrativos, que deverá ser aprovado pela Mesa Administrativa.

Artigo 51 - O ano financeiro da Santa Casa será contado de 1º de janeiro a 31 de dezembro.

Artigo 52 - O presente Estatuto Social poderá ser alterado, a qualquer tempo, por Assembléia Geral Extraordinária, especialmente convocada para esse fim.

Artigo 53 - Os casos omissos do presente Estatuto Social serão resolvidos pelo Conselho Superior *ad referendum* da Assembléia Geral.

Página 10 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goiandira/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner

Artigo 54 - O presente Estatuto, que vai assinado pelo Secretário e Provedor da Santa Casa, a fim de ser registrado, foi aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária, realizada nesta data, entrando imediatamente em vigor, após o seu registro em Cartório de Títulos e Documentos, na forma da Lei.

Artigo 55 - Os membros da Mesa Administrativa não respondem pessoal ou subsidiariamente pelas obrigações sociais.

Artigo 56 - O uso da razão social ou nome de fantasia da Santa Casa, em qualquer modalidade, por extenso ou abreviadamente, é privativo da mesma, não podendo ser usado por qualquer que seja sem o expreso consentimento da Mesa Administrativa e sempre em assunto que lhe diga respeito.

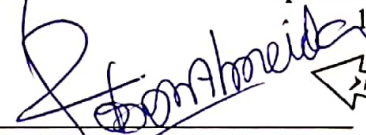
Artigo 57 - O exercício, em caráter efetivo dos cargos de Provedor, Secretário e Tesoureiro, importará na obrigação de domicílio na cidade de Goioerê/PR. *(Parágrafo com redação aprovada em Assembleia Geral de 04.04.2019)*

Artigo 58 - Revogam-se todas as disposições em contrário.

Goioerê-Pr., 04 de abril de 2019.


Gerson Antônio de Brito
Provedor


Aparecido Donizete Barbosa
1º Secretário


Dr. Edson Rimet de Almeida
OAB/PR 32.034

Selo Cr00h.cGH93.A5rw3, Controle: XPp3U.6kGkp

Registro de Pessoas Jurídicas
PROTOCOLO Nº 0041580
REGISTRO Nº 0004342/00
LIVRO A-050
FOLHAS Nº 001
Goioerê (PR), 17 de abril de 2019

Maria de Fátima dos Santos
Escrevente Juramentada



TABELIONATO
DE NOTAS E PROTESTO DE GOIOERÊ
JULIANA RIZZO DA ROCHA LOURES VERSAN

Av. Francisco Scarpelli, 179 - Sala 01
Centro - CEP 87.360-000 - Goioerê/PR
(44) 3522-6611 / 99724-9252
protestagoioere@gmail.com
notasgoioere@gmail.com

Fuotn.HqEmD.TJLMD - hpPGy.5yP7J
Consulte o selo em <http://www.funepem.com.br>

Reconheço por SEMELHANÇA a(s) firma(s) de:
GERSON ANTONIO DE BRITO, APARECIDO DONIZETE BARBOSA e EDSON RIMET DE ALMEIDA do que dou fé. Em test^o da verdade.

00096370(001-000011577) Goioerê, 15 de abril de 2019


CRISTIANE YOSHIKAWA - Tabeliã Substituta



Cartório de Registro Civil
TÍTULOS E DOCUMENTOS
Gisselau Rogério Fernandes
Agente Delegado
GOIOERÊ - PARANÁ

Página 11 de 11

CNPJ nº 75.887.471/0001-62
Av. Paraná, nº 441 | Centro | CEP 87360-000 | Goioerê/PR
Telefones (44) 3522-1240 / 3521-7300

Scanned by CamScanner



Assinado eletronicamente por: EDSON RIMET DE ALMEIDA - Juntado em: 30/01/2024 13:02:41 - bb91340
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24013013020196800000125799004?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24013013020196800000125799004



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
01ª VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA
ATOrd 0001113-34.2023.5.09.0025
RECLAMANTE: IZAIAS VIEIRA DE SOUZA
RECLAMADO: SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA E OUTROS
(1)

CERTIDÃO DE DESIGNAÇÃO DE AUDIÊNCIA INICIAL

DATA DA AUDIÊNCIA: Inicial - Sala "Sala 02 - Juiz Substituto Fixo": 21/03/2024 13:55

CERTIFICO que nesta data foi designado o dia e hora acima mencionados, para a realização da AUDIÊNCIA INICIAL, referente aos presentes autos, sendo que o(s) réu(s), serão notificado(s), através da expedição da respectiva notificação e a parte autora cientificada, na pessoa de seu procurador, inclusive de que a ausência da parte autora na audiência inicial, implicará extinção do processo sem exame de mérito e consequente arquivamento dos autos, na forma do artigo 844 da C. L.T.

UMUARAMA/PR, 30 de janeiro de 2024.

ILUSKA DOS SANTOS BARRETO ANTUNES DE SOUZA
Diretor de Secretaria



Assinado eletronicamente por: ILUSKA DOS SANTOS BARRETO ANTUNES DE SOUZA - Juntado em: 30/01/2024 15:23:11 - 9fa88ad
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24013015230954300000125813252?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24013015230954300000125813252

EXCELENTÍSSIMO DR. JUIZ DE DIREITO DA 1ª. VARA DO TRABALHO DE UMUARAMA/PR

Ação Trabalhista - 0001113-34.2023.5.09.0025

IZAIAS VIEIRA DE SOUZA e SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA, já qualificados na inicial, vem diante da presença de Vossa Excelência, para informar que efetuaram transação sobre o objeto da lide nos seguintes termos:

1. Pretende o autor o pagamento das seguintes verbas a) salários até o fim da estabilidade (maio/2024), valor R\$ 73.950,47, b) 13º proporcional (7/12) de 2023, valor R\$ 3.921,62, c) 13º proporcional (4/12) de 2024, valor R\$ 2.801,15, d) Férias Proporcionais (7/12) + 1/3 de 2023, valor R\$ 5.228,82, e) Férias Proporcionais (4/12) + 1/3 de 2024, valor R\$ 3.734,87, f) FGTS, R\$ 6.991,68, g) FGTS – reflexo sobre as verbas, R\$ 3.764,75, h) Vale-alimentação – diferenças até maio/2023, R\$ 19.393,00, j) Dano moral, R\$ 20.000,00, total de R\$ 139.786,36;

2. Com o objetivo de darem fim ao litígio, as partes, por mútua e recíproca vontade, resolvem compor-se amigavelmente, estipulando, de comum acordo que o reclamante concorda em receber da reclamada a importância líquida e total de R\$ 60.000,00, conforme discriminado a seguir:

DEMONSTRATIVO DAS PARCELAS		
Nº	Data	Valor (R\$)
1	20/02/2024	6.000,00
2	20/03/2024	6.000,00
3	22/04/2024	6.000,00
4	20/05/2024	6.000,00
5	20/06/2024	6.000,00
6	22/07/2024	6.000,00
7	20/08/2024	6.000,00
8	20/09/2024	6.000,00
9	21/10/2024	6.000,00
10	20/11/2024	6.000,00
	TOTAL =>	60.000,00

3. Os pagamentos serão realizados mediante depósito em conta bancária de titularidade do reclamante, **IZAIAS VIEIRA DE SOUZA**, CPF: **014.712.409-32**, operação nº **001**, conta corrente nº **6378-0**, agência **0966** da **Caixa Econômica Federal**.

4. O silêncio da reclamante, no prazo de 5 dias contados do vencimento de cada parcela, valerá como quitação.

5. Com o recebimento da quantia descrita no item "2" o autor dá geral e plena quitação pelo objeto da inicial e extinto contrato de trabalho, ficando estipulada multa de 30% sobre o valor do acordo em caso de inadimplência e vencimento antecipado do restante da dívida caso não sejam as parcelas quitadas nas datas aprazadas, nos termos do art. 891 da CLT.

6. As partes declaram que do valor mencionado no item "2" supra, R\$ 20.000,00 correspondem a indenização de vale-alimentação, R\$ 10.000,00, correspondem a FGTS e R\$ 30.000,00 correspondem a indenização por dano moral, sobre os quais **não há incidência de contribuição previdenciária ou fiscal.**

7. Fica avençado também que a reclamada deverá recontratar o reclamante na função de Auxiliar Administrativo, com a remuneração de R\$ 6.000,00 líquidos, jornada semanal de 40 horas, consignando na CTPS a data de 17/01/2024 como início do novo vínculo laboral, ficando estabelecido ainda um período de estabilidade provisória até 16/01/2026.

8. No período de estabilidade provisória o autor somente mudará de função ou cargo mediante sua expressa anuência, e somente poderá ser demitido por justa causa, desde que concedida a ampla defesa em inquérito administrativo, na ocorrência do contido no artigo 482 da CLT ou nos casos enumerados nos artigos 483 a 486 da CLT.

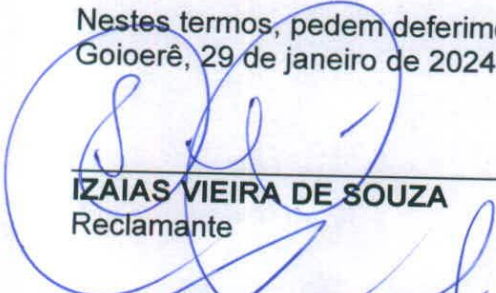
9. Em caso de demissão imotivada, por força maior, alteração de função sem anuência do reclamante dentro do período de estabilidade provisória, a reclamada deverá pagar a remuneração do reclamante até o prazo final do período de estabilidade (16/01/2026), inclusive férias integrais/proporcionais, 13% salário proporcional/integral, multa do FGTS e reflexos.

10. Nos termos do art. 163, § 1º do Provimento Geral da Corregedoria Regional do Trabalho da 9ª Região, **a parte ré e seu advogado autorizam expressamente que, na hipótese de execução do presente acordo, a citação da reclamada seja feita na pessoa de seu advogado**, por meio de publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

11. As partes requerem a dispensa das custas e despesas processuais por serem detentores de justiça gratuita.

12. Por fim as partes requerem a homologação do presente acordo e ressalvado o direito de a parte postular a execução do acordo eventualmente não cumprido no prazo de cinco dias contados uteis do vencimento da última parcela, verificados a ausência de outras pendências o presente processo deve ser arquivado.

Nestes termos, pedem deferimento.
Goioerê, 29 de janeiro de 2024.



IZAÍAS VIEIRA DE SOUZA
Reclamante



FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUZA
OAB/PR 90.338
Procurador do reclamante

Ivanete

SANTA CASA DE MISERICORDIA MARIA ANTONIETA
Ivanete Ferreira de Almeida
Representante legal da reclamada

Guilherme G. P. Evangelista

GUILHERME GORRI PAREJA EVANGELISTA
OAB/PR 90.337
Procurador da reclamada

[Signature]

[Signature]



Assinado eletronicamente por: FILIPE VARLOS PEREIRA DE SOUSA - Juntado em: 30/01/2024 17:25:15 - 052f24e
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/24013017250564300000125828572?instancia=1>
Número do processo: 0001113-34.2023.5.09.0025
Número do documento: 24013017250564300000125828572

SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
d8f9ef5	19/12/2023 16:36	Petição Inicial	Petição Inicial
c401917	19/12/2023 16:36	02- Procuração	Procuração
dcb2e3d	19/12/2023 16:36	04-comprovante de residencia - Izaías Vieira	Documento Diverso
a4b4bb2	19/12/2023 16:36	05-Declaração Hipossuficiência	Documento Diverso
b96646c	19/12/2023 16:36	06-Boletim Ocorrência - Santa Casa	Documento Diverso
bd1ca53	19/12/2023 16:36	07-rescisão de contrato - Izaías Vieira	Contrato
c8968ad	19/12/2023 16:36	08-seguro desemprego- izaías	Documento Diverso
c4061be	19/12/2023 16:36	09-Inscrição Cipa	Documento Diverso
ae97765	19/12/2023 16:36	10-Edital - Homologacao Inscricoes CIPA	Documento Diverso
d7f0da0	19/12/2023 16:36	11-Edital- convocação	Documento Diverso
99676ee	19/12/2023 16:36	12- Cancelamento CIPA	Documento Diverso
a691014	19/12/2023 16:36	13-Notícia de Fato 98013.2023	Documento Diverso
5a84f03	19/12/2023 16:36	14-Notificação - outras 4629.2023	Documento Diverso
458c8ad	19/12/2023 16:36	15- Reportagem- Vereadores pedem com urgência exoneração do Secretário Gerson de Brito	Documento Diverso
7998265	19/12/2023 16:36	15-porta danificada	Documento Diverso
c616a3d	19/12/2023 16:36	16-NR5 - MTB - CIPA_atualizada_2021	Documento Diverso
446b6f2	19/12/2023 16:36	17-Decreto intervencao santa casa 10-2023	Documento Diverso
9a2e0d0	19/12/2023 16:36	18-Estatuto Santa Casa 2019	Estatuto
f16c5d6	19/12/2023 16:36	19-CCT 2015-2017	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
c3a749c	19/12/2023 16:36	20-CCT 2017-2019	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
300ae4f	19/12/2023 16:36	21- Aditivo CCT 2018-2019	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
3d4a35f	19/12/2023 16:36	22-CCT 2019 - 2020	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
ca478b7	19/12/2023 16:36	23-CCT 2020-2021	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
0c525a2	19/12/2023 16:36	03-carteira de trabalho- Isaiás_c	Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)
c5f724e	19/12/2023 16:36	24-Jurisprudência- responsabilidade subsidiária ao Município	Jurisprudência
46abee5	08/01/2024 10:17	Certidão de de distribuição	Certidão
28a44a5	08/01/2024 11:57	Decisão	Decisão
5cb6f0a	30/01/2024 13:02	Habilitação	Solicitação de Habilitação
fd7591d	30/01/2024 13:02	Ata de Posse - Ivanete	Estatuto

bb91340	30/01/2024 13:02	Estatuto Santa Casa 2019	Estatuto
9fa88ad	30/01/2024 15:23	Designação de audiência inicial	Certidão
052f24e	30/01/2024 17:25	processo Santa Casa - Izaias	Acordo