

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025238/2025

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA E REGIAO, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente em exercício, Sr(a). DAUD NASSER;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA E REGIAO STESSMAR, CNPJ n. 77.267.656/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. (a) EDINA FERNANDES LIMA FERREIRA;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde (Inclusive os de entidades mantidas pelo poder Público)**, abrangendo os Profissionais de Enfermagem em Geral, vinculados por contrato de Trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam "Enfermeiro"), Sanatórios, Casas de Repouso, de Saúde, Maternidades, Clínicas, Policlínicas, Ambulatórios, Laboratórios de Análises Clínicas, Serviços de Radiologia, Serviços de Fisioterapia e Reabilitação, Clínicas e Consultórios Dentários, Clínicas de Prótese, Hospitais e Clínicas para Animais, Serviços de Imunização e Vacinação e de Tratamento de Pele, de Unhas, Serviços de Alojamentos e Alimentação para Animais Domésticos, Serviços de Promoção de Planos de Assistências Médica e Odontológica, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos e para Farmácias, de Radiologia, de Cobaltoterapia, de Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, de Hemoterapia, Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas, Pedicuros e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, Empresas de Medicina de Grupos, Cooperativas de Serviços Médicos, Associações de Saúde Privadas e os demais Profissionais vinculados por contrato de Trabalho, bem como os Trabalhadores que são contratados por interposta pessoa e prestam serviços nas empresas da categoria preponderante administradas pelo poder público, e de instituições e/ou entidades de saúde Benéficas, Filantrópicas, Religiosas e Iniciativa Privada, com abrangência territorial em Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Iguaçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR, São Jorge do Ivaí/PR e Sarandi/PR.

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os pisos salariais a partir de **01/05/2025** ficam definidos conforme a tabela:

PISO	FAMÍLIA DE CARGOS	PISO
A	ATENDENTE DE LABORATÓRIO	R\$ 1.617,87
	AUXILIAR DE COSTURA	
	AUXILIAR DE COZINHA	
	AUXILIAR DE LAVANDERIA	
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	
	CAMAREIRA	
	COPEIRA	
	ESCRITURÁRIO	
	LACTARISTA	
	MENSAGEIRO	
	OFFICE BOY	
	PORTEIRO	
	SERVENTE	
	VIGIA	
B	APRENDIZ	R\$ 1.451,80
C	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 1.617,87
	AUXILIAR DE ALMOXARIFE	
	AUXILIAR DE COMPRAS	
	AUXILIAR DE CONSULTÓRIO ODONTOLÓGICO	
	AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	
	AUXILIAR DE FARMÁCIA	
	AUXILIAR DE FATURAMENTO	
	AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	
	AUXILIAR DE PROTÉTICO	
	AUXILIAR DE SERVIÇOS SOCIAIS	
	AUXILIAR DEPARTAMENTO PESSOAL	
	COSTUREIRA	
	COZINHEIRA	
	DUCHISTA/BANHISTA DE ANIMAIS	
	TOSADOR DE ANIMAIS	
	RECEPCIONISTA	
TELEFONISTA (6 horas diárias)		
D	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE	R\$ 1.644,23
E	AUXILIAR DE HEMOTERAPIA	R\$ 1.688,00

**Parágrafo Primeiro - DO APRENDIZ** - O aprendiz na forma dos artigos 428 e seguintes da CLT, terá o piso salarial estabelecido no Nível “B”, para uma jornada de 6 horas/dia e carga horária semanal de 36 horas, incluso nesta jornada o tempo de formação técnico-profissional.

- 1- Fica estabelecido o divisor 180 (cento e oitenta) para o cálculo da hora trabalhada.
- 2- Para o cálculo do salário do aprendiz toma-se o valor do salário base dividido pelo fator 180, vezes as horas semanais trabalhadas na empresa e as horas das atividades práticas, vezes o número de semanas do mês (4,28), vezes o número de dias da semana (7) e dividido por seis (6).

**Parágrafo Segundo** – Os pisos da Enfermagem (Auxiliares de Enfermagem, Técnicos de Enfermagem e Enfermeiros) não estão contemplados, pois possuem convenção coletiva própria.

**Parágrafo Terceiro:** Em face da celebração tardia da presente convenção coletiva, os valores retroativos referentes aos reajustes dos pisos e seus reflexos, da competência de maio/2025, deverão ser apurados e quitados juntamente com a folha de junho/2025, com pagamento até o 5º dia útil de julho/2025.

**Parágrafo Quarto:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2025.

**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.

**CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL – F, G, H, I, J**

I - A partir de **01/05/2025 a 31/08/2025**, os pisos salariais contidos abaixo, ficam definidos conforme a tabela:

F	TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL	R\$ 1.768,12
	TÉCNICO DE HEMOTERAPIA	
	TÉCNICO DE PRÓTESE DENTÁRIA	
G	AUXILIAR DE LABORATÓRIO (8 horas diárias)	R\$ 1.938,97
H	ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 2.064,63
	TÉCNICO DE LABORATÓRIO (8 horas diárias)	
	ASSISTENTE SOCIAL (6 horas diárias)	
I	PSICÓLOGO	R\$ 2.590,55
	BIÓLOGO	
	NUTRICIONISTA	
J	BIOMÉDICO	R\$ 3.616,84

II - A partir de **01/09/2025**, os pisos salariais contidos abaixo, ficam definidos conforme a tabela:

F	TÉCNICO DE SAÚDE BUCAL	R\$ 1.816,53
	TÉCNICO DE HEMOTERAPIA	
	TÉCNICO DE PRÓTESE DENTÁRIA	

G	AUXILIAR DE LABORATÓRIO (8 horas diárias)	R\$1.992,06
H	ANALISTA DE DEPARTAMENTO PESSOAL TÉCNICO DE LABORATÓRIO (8 horas diárias) ASSISTENTE SOCIAL (6 horas diárias)	R\$ 2.121,16
I	PSICÓLOGO BIÓLOGO NUTRICIONISTA	R\$ 2.661,47
J	BIOMÉDICO	R\$ 3.715,86

**Parágrafo Primeiro:** Em face da celebração tardia da presente convenção coletiva, os valores retroativos referentes aos reajustes dos pisos e seus reflexos, da competência de maio/2025, deverão ser apurados e quitados juntamente com a folha de junho/2025, com pagamento até o 5º dia útil de julho/2025.

**Parágrafo Segundo:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2025.

**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.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

**Os salários superiores aos pisos estabelecidos na clausula 3ª e 4ª da presente CCT** serão reajustados da seguinte maneira:

I) Salários até R\$10.000,00: O reajuste é de 5,82%, divididos em duas vezes e aplicados da seguinte forma:

a) A partir de 01/05/2025 - Reajuste de 3,00% sobre os salários auferidos em maio/2024

b) A partir de 01/09/2025 - Reajuste de 5,82% sobre os salários auferidos em maio/2024

c) Exemplos de cálculo de reajuste não capitalizado: Salário de R\$2.000,00 recebido em maio de 2024:  
Em maio de 2025 o cálculo é de R\$2.000,00 + 3% de reajuste= R\$2.060,00  
Em setembro de 2025 o cálculo é de R\$2.000,00 + 5,82% de reajuste=R\$2.116,40

II) Entre R\$10.000,01 a R\$16.314,82 de salário: O reajuste é de 3,82%, divididos em duas vezes e aplicados da seguinte forma:

a) A partir de 01/05/2025 - Reajuste de 2% sobre os salários auferidos em maio/2024

b) A partir de 01/09/2025 - Reajuste de 3,82% sobre os salários auferidos em maio/2024

c) Exemplos de cálculo de reajuste não capitalizado: Salário de R\$10.000,00 recebido em maio de 2024:  
Em maio de 2025 o cálculo é de R\$10.000,00 + 2% de reajuste= R\$10.200,00

Em setembro de 2025 o cálculo é de R\$10.000,00 + 3,82% de reajuste=R\$10.382,00

III) Acima de 16.314,82 haverá livre negociação entre empregado e empregador, conforme a previsão do artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2025, 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 31/08/2025, respeitando-se o piso salarial da função.

**Parágrafo Segundo:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2025.

**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.

**Parágrafo Quarto:** Fica registrado expressamente que tal correção não abarca os profissionais: enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem que possuem convenção própria, e com política de correção com vigência até 30/04/2026.

**Parágrafo Quinto:** Em face da celebração tardia da presente convenção coletiva, os valores retroativos referentes aos reajustes salariais e seus reflexos da competência de maio/2025, deverão ser apurados e quitados juntamente com a folha de junho/2025, com pagamento até o 5º dia útil de julho/2025.

### **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o **(10) décimo** dia legal, sendo que se o mesmo recair no sábado, domingo ou feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Ficam obrigados os empregadores a fornecerem envelopes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** A obrigação do *caput* pode ser suprida por meio eletrônico, através de e-mail, sistemas ou outra forma de acesso via internet disponibilizada ao trabalhador de forma individual. Caso haja solicitação fundamentada do trabalhador com prazo mínimo de 48 horas, o documento deve ser disponibilizado em formato físico, excepcionalmente no mês do pedido.

**Parágrafo Segundo** - As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO**

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) por dia de atraso, que será calculado sobre o valor líquido devido e deverá ser regularizado até a folha de pagamento seguinte.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

As partes em cumprimento à lei 7.238, de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que:

- a) o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- b) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida a indenização adicional quando a projeção ocorrer no período de 1/4 a 30/4 de cada ano;
- c) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4/ ou anterior a 31/3 de cada ano.

**Parágrafo Único:** Ressalva-se que os dias de aviso prévio acrescentado pela lei 12.506/2011, serão computados para cálculo do tempo de serviço e consequente enquadramento para cálculo da indenização adicional.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30(trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)** até o limite de 90 (noventa) horas mensais e de **100% (cem por cento)** para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor do salário/hora normal, ressalvada a existência de acordo de compensação.

**Parágrafo Único:** Após a segunda hora extra de cada dia será fornecido ao trabalhador lanche gratuitamente.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fixa-se o abono por tempo de serviço correspondente a 0,6% (zero vírgula seis por cento) por ano de serviço trabalhado na mesma empresa, incidente sobre o salário base do empregado, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS, com duração acima de trinta dias.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/05/2010, não haverá mais o limitador de 10 anos, até então constante nas CCT anteriores, passando a aplicar-se a regra do caput, a partir da presente data a todos àqueles trabalhadores que completarem um novo anuênio.

**Parágrafo Segundo:** Acordam as partes que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores com mais de 10 (dez) anos na empresa até 30/4/2010, não será computado para fins do benefício.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado que o abono atestado médico, licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas.

**Parágrafo Quarto:** Garante-se aos empregados constantes da folha de pagamento do mês de junho/2000, o percentual integral até então recebido, passando o novo adicional a ser regido pelo caput a partir do mês de julho/2000.

**Parágrafo Quinto:** Aos empregados que tinham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa, fica garantido à manutenção do percentual pago na folha de pagamento de abril/1999, valor que permanecerá inalterado.

**Parágrafo Sexto:** O presente benefício não possui natureza salarial, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 30% (trinta por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 08 (oito) horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição, de acordo com a cláusula 33, § 5º desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 (uma) hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno será pago integral no mês em que o empregado gozar a licença prêmio, licenças gala ou luto, na concessão da compensação por banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, § 1º da CLT.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos, tendo como base os graus de exposição definidos nos laudos técnicos de cada instituição, e calculados na forma da lei em percentual incidente sobre o valor base de R\$1.518,00 (Hum mil, quinhentos e dezoito reais).

**Parágrafo Único:** Em caso de reajuste do salário-mínimo em patamar superior, tal valor passa a se constituir como base de cálculo deste adicional até a superveniência de nova negociação coletiva.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO POR SERVIÇO EM UTI MÓVEL

Os trabalhadores que exercerem exclusivamente as suas atividades laborais nas ambulâncias, UTI's móveis e serviço de hemoterapia, que seja executado em outra instituição que não seja a de seu empregador além do adicional de insalubridade, farão jus ao abono de risco de vida, na razão de 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional, desde que utilizem veículos do empregador para deslocamentos.

**Parágrafo Único:** O presente benefício não possui natureza salarial, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Será concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10% (dez por cento) do salário base ao empregado que não possuir atrasos ou faltas, inclusive saídas antecipadas, atestados e casos de ausências legais durante o mês, a ser pago destacadamente, não possuindo natureza salarial, nos termos do parágrafo 2, do a artigo 457, CLT, não incidindo quaisquer encargos sobre o mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas, e em caso de atestado médico quando o mesmo for em virtude de Acidente de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A partir de 01 de maio de 2022, fica desobrigado o adimplemento do Prêmio Assiduidade para os empregados membros da categoria profissional que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$10.000,00.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados que estejam com contrato de trabalho ativo em 30/04/2022, e que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$10.000,00, terão direito adquirido a manutenção do recebimento do Prêmio Assiduidade.

**Parágrafo Quarto:** Os contratos de trabalho que se encontrarem suspensos em 30/04/2022, após o retorno ao trabalho, farão jus ao prêmio assiduidade, de acordo com o parágrafo primeiro.

## Auxílio Transporte

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-TRANSPORTE** Nos termos da Lei nº. 7.619/87, e do Decreto nº. 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) de seu salário base para fazer frente às despesas de locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pelo empregador na forma da legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se ao empregador o controle junto a empresa de transporte coletivo e, caso apresente saldo de vale-transporte, por não utilização pelo trabalhador, pode o empregador realizar o pagamento apenas dos vales necessários para complemento mensal. Caso o valor da carga seja inferior ao desconto de 6%, desconta-se apenas o valor da carga.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FUNDO FUNERAL**

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho, o FUNDO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato Patronal (SHESSMAR), 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 dos eventos objeto de cobertura será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento próprio anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário **identificado** no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) **solicitado** diretamente no e-mail [sindicato.contato@wnet.com.br](mailto:sindicato.contato@wnet.com.br).

**Parágrafo Segundo:** O custeio do Benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores dos benefícios do Fundo Funeral são:

I – R\$6.000,00 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar;

II – R\$3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar;

III – Valor limite de até R\$3.000,00 (três mil reais) de reembolso de despesas funerárias por morte de funcionário, seu cônjuge e filhos menores de 21 anos, devidamente comprovados por meio de notas fiscais.

**Parágrafo Quarto:** Este benefício é **CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL) QUE JÁ ESTÃO CONSTITUÍDOS NA CATEGORIA**, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado (a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” uma vez que tal benefício é compulsório.

**Parágrafo Quinto:** O Benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores **afastados** exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados.

**Parágrafo Sexto:** Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo Sétimo:** A cobertura do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta cláusula. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao SHESSMAR, podendo o Sindicato patronal inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo Nono:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do SHESSMAR.

**Parágrafo Décimo:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou beneficiários, deverão comunicar formalmente o Sindicato Patronal, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos beneficiários descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, os beneficiários deverão apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, **tendo caráter compulsório** e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com as seguintes tabelas:

<b>Tabela para Associados ao SHESSMAR</b>	
Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$32,00
02-05	R\$19,00
06-10	R\$16,00
11-19	R\$ 9,50
20 em diante	R\$ 3,50

<b>Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR</b>	
Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$40,00
02-05	R\$25,00
06-10	R\$20,00
11-19	R\$15,00
20 em diante	R\$ 10,00

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA – CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos menores de 06 (seis) meses.

**Parágrafo Único:** Retornando ao trabalho as mães, e não possuindo o empregador creches ou convênios, receberão uma ajuda creche igual a 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional para seus filhos para o quinto e o sexto mês.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO

Os estabelecimentos abrangidos pelo presente CCT fornecerão refeições gratuitas a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12x36 e nos plantões de 12 horas, cujo benefício não integrará a remuneração do trabalhador.

**Parágrafo Único:** O lanche deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento e será ofertado aos empregados em jornadas de seis horas ou mais. O almoço e ou jantar deverá ser de boa qualidade. Tais utilidades não terão natureza salarial.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO SINDICAL

O sindicato dos trabalhadores manterá atendimento odontológico gratuito para os trabalhadores da categoria profissional que contarem na data do atendimento com mais de 90 dias de contrato de trabalho para empresa abrangida pelo sindicato da categoria econômica, com cobertura mínima garantida de procedimentos de avaliação odontológica, restauração, limpeza e remoção de tártaro, com atendimento por profissionais devidamente credenciados pelo CRO e mantendo estrutura de acordo com as normas técnicas de vigência sobre o assunto.

**Parágrafo Primeiro:** O atendimento aos trabalhadores da saúde se dará mediante agendamento e ocorrerá de acordo com a agenda dos profissionais do consultório, de segundas às sextas-feiras, das 08h00 às 18h00, EXCETUANDO os feriados.

**Parágrafo Segundo:** Sem prejuízo do atendimento odontológico gratuito garantido pelo sindicato dos trabalhadores, eventuais procedimentos não previstos poderão ser contratados diretamente com o sindicato, cujo valor excedente poderá ser objeto de desconto em folha de pagamento mediante consulta prévia ao empregador para garantia de limite de disponibilidade de desconto em folha, caso em que, não havendo disponibilidade por uso do limite de desconto mensal, não serão atendidos tais tratamentos.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores se obrigam em pagar ao sindicato dos trabalhadores a importância de: R\$17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos) mensais por trabalhador, cujo repasse ocorrerá mediante boleto disponibilizado pelo mesmo para a referida finalidade.

**Parágrafo Quarto:** As empresas se obrigam a fornecer mensalmente ao sindicato lista atualizada com o número de empregados ativos, sem a necessidade de constarem dados pessoais, ou, com o nome e dados pessoais anonimizados, em cumprimento ao que disposto na “LGPD”, para controle dos valores repassados e disponibilização do atendimento odontológico propriamente dito.

**Parágrafo Quinto:** O valor devido pela empresa deverá ser recolhido ao sindicato até o dia 05 de cada mês, sob pena de incidirem multa de 2% e juros de 0,33% por dia de atraso, sujeitando-se à cobrança judicial, acrescida das despesas processuais, como custas e honorários advocatícios de sucumbência.

**Parágrafo Sexto:** A ausência de pagamento pela empresa do valor devido por empregado desobriga a entidade sindical do atendimento odontológico gratuito, o qual será restabelecido apenas quando da quitação integral dos valores inadimplidos.

**Parágrafo Sétimo:** O atendimento odontológico ocorrerá mediante comprovação pelo trabalhador de estar contratado por empresa abrangida por representatividade do sindicato, como também de que cumpriu o período de carência de 90 dias estabelecido no caput e, inclusive, é condição para atendimento que a empresa não esteja inadimplente com as parcelas mensais devidas ao sindicato, sem o que não ocorrerá atendimento.

**Parágrafo Oitavo:** No caso de tratamento continuado, o sindicato não se obriga ao atendimento nos casos em que o trabalhador deixe de integrar a categoria profissional, independente da modalidade da ruptura contratual, ocasião em que deverá o trabalhador, caso queira manter o atendimento e dar continuidade ao tratamento com o sindicato profissional, contratar diretamente a continuidade de seu tratamento sob as condições estipuladas pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Nono.** O sindicato patronal (Shessmar) ou seus representados empregadores, pagando os valores aqui pactuados, NÃO serão responsáveis subsidiários ou solidários por qualquer dano ou omissão do Sindicato dos Trabalhadores, tal como danos materiais ou morais decorrentes dos serviços executados ou postos à disposição dos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo.** Estão desobrigados do pagamento estabelecido no Parágrafo Terceiro, trabalhadores que estejam afastados pelo INSS, retornando o seu pagamento a partir de seu retorno.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A concessão de benefício da mesma natureza pelo empregador, ainda que com maior cobertura, não o desobriga da obrigação estabelecida nesta cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO DO SINDICATO LABORAL**

Os empregadores integrantes da categoria patronal se obrigam a descontar em folha de pagamento dos seus empregados os valores referentes à adesão destes aos convênios instituídos e mantidos pelo sindicato laboral, mediante apresentação, por este, das respectivas autorizações de descontos assinadas pelos trabalhadores, cujo valor individual constará expressamente de cada autorização.

**Parágrafo Único:** Os empregadores no TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) ou mensalmente, quando autorizados pelos empregados, poderão descontar até 30% (trinta por cento) do valor credor, dos débitos junto ao sindicato profissional ou expressamente autorizados na forma da lei pelo empregado.

## **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JUSTA CAUSA**

O empregado despedido por justa causa deve receber da empresa comunicação escrita com a declaração do motivo determinante, nos termos do art. 482, da CLT ou outro dispositivo legal infringido pelo trabalhador.

## Aviso Prévio

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**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:** Aplica-se a lei do Aviso prévio (LEI 12.506/2011), que tem a seguinte redação:

**Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Único:** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme e de forma unificada acórdão o seguinte:

a) A modalidade de aviso Prévio estabelecido pela lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do aviso prévio pelo empregador. Ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o aviso prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Do contrário, o empregado quando tiver obrigação de trabalhar o período do aviso prévio, deverá fazê-lo na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho sem esta alteração. Para deixar claro, o empregado somente está obrigado a cumprir ou indenizar 30 dias de aviso prévio.

b) Quando a demissão for por iniciativa do Empregado (trabalhador), independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente se o aviso prévio for cumprido ou pago pelo empregado, o aviso prévio será de 30 dias.

c) Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão), com aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido aviso será de 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE, da quantidade de anos de trabalho na empresa, sendo que a partir do segundo ano de trabalho na empresa o empregador indenizará os 03 (três) dias subsequentes a cada ano trabalhado, na rescisão contratual.

d) Fica acordado que o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isto aplica-se a projeção do aviso prévio para a contagem do tempo integral do aviso.

## Estágio/Aprendizagem

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

As empresas se comprometem a dar cumprimento integral aos preceitos da Lei nº. 11.788/2008, que disciplina o estágio escolar e poderão contratar até 8% (oito por cento) de seu quadro de enfermagem como estagiários remunerados, de acordo com a Resolução nº. 236-COFEN. Ainda, se obrigam a não permitir a realização de estágio remunerado ou não, no período noturno.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo profissional por laudo do INSS, e casos previstos nos parágrafos 1º e 2º do art. 468, com a redação da reforma trabalhista.

### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento, por danificações de equipamentos de trabalho, usados no exercício das funções, exceto nos casos de imperícia, imprudência, negligência ou dolo, devidamente apurado, mediante manifestação do empregado.

### **Assédio Moral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL**

Na política de combate ao Assédio Moral, este poderá ser um tema durante a realização das SIPAT's, mediante a realização de palestras e distribuição de folhetos, a critério dos membros da CIPA.

### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É garantida a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, devendo a mesma apresentar ao empregador, mediante contra recibo, atestado médico oficial comprobatório do estado gravídico.

**Parágrafo Primeiro:** Caso não apresente a empregada comprovação de seu estado gravídico, relativamente ao contrato de trabalho extinto, no prazo de 60 (sessenta) dias da rescisão contratual, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

**Parágrafo Segundo:** As condições gerais desta cláusula se aplicam também para fins de adoção.

**Parágrafo Terceiro:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa, e deduzidos do recolhimento previdenciário. Para as demais, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

## Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Ao empregado que sofreu acidente de trabalho, mediante comunicação da CAT, fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses no emprego, na forma do art. 118, da Lei nº. 8213/91 e sua alteração.

**Parágrafo Único:** Os acidentes de trajeto devem ser comprovados mediante boletim de ocorrência, prontuários de atendimento médico hospitalar ou outro documento hábil a tal mister.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO

Os empregados que comprovarem até a data do desligamento estar a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade e desde que o seu contrato de trabalho na mesma empresa tenha pelo menos 05 (cinco) anos de duração, adquirirão estabilidade no emprego, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a apresentação do CNIS (Cadastro Nacional Informações Sociais – Extrato Previdenciário) que comprova o tempo de contribuição. Deve ainda ser observada a idade mínima vigente no momento do requerimento. Caso não se verifique a observância concomitante de todos os requisitos no prazo estabelecido no caput, o empregador se desobriga do ônus da concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Aposentado o empregado, qualquer que seja a espécie (especial, proporcional, tempo de serviço, idade), caso seja despedido pela empresa, esta deverá pagar a multa do FGTS relativamente a todo tempo de serviço prestado ao empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Caso haja alteração legislativa superveniente durante a vigência da presente norma coletiva, a lei terá prevalência em relação ao negociado nesta matéria.

**Parágrafo Quarto:** Uma vez atingidos os requisitos legais para obtenção da aposentadoria nos termos do *caput*, cessam os efeitos desta cláusula no contrato de trabalho, mesmo que haja inércia do trabalhador em requerer seu benefício.

**Parágrafo Quinto:** A garantia de emprego findará após o empregado atingir os requisitos para a aposentadoria. O não exercício ao direito de aposentadoria não implicará na extensão da garantia de emprego.

## Outras normas de pessoal

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

Fica proibido portar e usar aparelho celular, tablet, notebook, máquina fotográfica e assemelhados particulares no ambiente de trabalho.

## **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela categoria abrangida por esta CCT, e, tendo em vista os setores que atualmente fazem turnos contínuos, fica pactuado para todas as empresas, sem a necessidade de acordo individual de compensação, e desde que respeitado o limite de 220 horas mensais, a adoção das seguintes jornadas:

**a)** Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas de trabalho com folga nas trinta e seis horas seguintes), para o período noturno ou diurno;

**b)** Jornada de trabalho de 6x12 horas, isto é, de 6 (seis) horas diárias, com um plantão de 12 (doze) horas na semana, em qualquer dia. Fica também ajustado que, as eventuais folgas alternadas em sábado ou domingo que repouso semanal aconteça no oitavo dia, atende interesse da categoria profissional, pois faculta o duplo vínculo.

**c)** Jornada de trabalho de 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contratados para jornada de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Primeiro:** Nas jornadas acima, decorrentes das peculiaridades do setor de saúde, encontram-se implícita a compensação de horário, não se cogitando a incidência de horas extras.

**Parágrafo Segundo:** No sistema de 12x36 horas, já se encontram concedidos os repouso semanais remunerados.

**Parágrafo Terceiro:** Fica convencionado que as empresas não remunerarão as horas trabalhadas em feriados nacionais, estaduais e municipais, inclusive daqueles feriados que coincidirem com o repouso, nas jornadas 12X36. Nos outros sistemas de compensação de jornada, quando concedido o repouso correspondente em até 30 dias corridos, igualmente não será devido o pagamento pelo labor em tais dias.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado que o trabalho nos feriados é de comparecimento obrigatório pelos membros da categoria que estiverem na escala de trabalho prevista e divulgada mensalmente pelas unidades.

**Parágrafo Quinto:** Considerando que no trabalho noturno o empregado fica impossibilitado de sair do local de trabalho em face da ausência de transporte coletivo público, fica pactuado que as empresas permitirão que os empregados permaneçam durante o intervalo de uma hora de descanso, sem acréscimo na sua jornada de trabalho, para o turno de 12x36, no refeitório ou local destinado para descanso, sem que esta permanência caracterize horas extras, salvo se existente trabalho durante este intervalo.

**Parágrafo Sexto:** Para as jornadas de seis horas terão os empregados um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquelas jornadas superiores a 06 (seis) horas, fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados nos cartões-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de 01 (uma) hora, deverá comunicar por escrito o Departamento Pessoal da Empresa sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto, o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que este foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto após o encerramento deste.

**Parágrafo Sétimo-** A pausa de 15 minutos exigida para as jornadas de até 06 horas diárias será computado dentro da jornada de trabalho, não se exigindo anotação no controle de jornada adotado pela empresa, conforme regra do parágrafo quinto deste artigo.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo necessidade imperiosa ou para conclusão inadiável da atividade hospitalar, inclusive a resultante da ausência do profissional para dar continuidade ao serviço inadiável e, também, em casos de urgência/emergência na passagem de plantão e educação continuada, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite convencionado, nos termos do artigo 61, da CLT, com a redação da Lei 13467/2017. Os excessos, podem ser exigidos independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a compensação das horas excedentes. A compensação não implica em nulidade de banco de horas ou outro acordo de compensação, nos termos do artigo 611 "a" inciso I e II da CLT. Tal cláusula, também é aplicável a jornada 12/36.

**Parágrafo Nono:** Em atenção ao interesse da categoria profissional, fica autorizado a troca de 2 (dois) plantões por trimestre, para a jornada 12X36.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, fica ajustado que as horas faltantes serão lançadas em banco de horas para futura compensação.

**Parágrafo Segundo:** Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36 e nos plantões de 12 horas, salvo necessidade imperiosa ou para conclusão inadiável da atividade hospitalar, inclusive a resultante da ausência do profissional para dar continuidade ao serviço inadiável e, também, em casos de urgência/emergência na passagem de plantão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA EM 12X36**

A realização de horas extras na presente jornada é admitida em relação aos intervalos, no caso fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão. A redução da hora noturna se encontra automaticamente compensada na escala, bem como, que as excedentes sejam creditadas no banco de horas, pois atende interesse direto da categoria profissional e não implica em nulidade do regime.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA REDUZIDA**

Ocorrendo diminuição de carga horária por solicitação por escrito do empregado, será devida a remuneração proporcional correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando nestes casos alteração unilateral do contrato de trabalho ou redução salarial, desde que aprovado pelo sindicato profissional.

### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO SOBREAVISO**

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a remuneração correspondente à 1/3 (um terço) do salário contratual. Quando chamado, registra-se o ponto, e cessa-se a remuneração do plantão e as horas trabalhadas devem ser pagas ou compensadas.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2026 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59, da CLT, com a redação dada pelo artigo 6º, da Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998, Dec. n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998 e, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

**Parágrafo Primeiro:** Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 10 (dez) horas ou 12 (doze) horas para aqueles de escalas 12 x 36 ou 6 x 12, mediante a compensação em outros dias, afastado o respeito ao intervalo do artigo 66, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extraordinárias e, sobre elas não incidirão qualquer adicional, salvo nas hipóteses disciplinadas adiante.

**Parágrafo Terceiro:** O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado da seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias, folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão. Ainda, a critério da empresa, o empregado mesmo que não tenha saldo credor de horas, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

**Parágrafo Quarto:** Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que

a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação

b) a compensação ocorrerá no prazo da vigência desta convenção coletiva

c) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, contados na vigência desta Convenção Coletiva, **iniciando-se em 01/05/2025 e encerrando-se em 30/04/2026.**

d) ao realizar o encerramento, havendo saldo positivo de horas, o pagamento será efetuado na folha de competência de abril de 2026, pagos até o 5º dia útil de maio, com o acréscimo de horas extras conforme a Clausula 12 desta CCT

e) ao realizar o encerramento, havendo saldo negativo de horas, as mesmas serão descontadas de forma simples.

**Parágrafo Quinto:** Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento do Banco de Horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT aplicável às categorias aqui envolvidas, ao preço vigente por ocasião da rescisão contratual. b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Sétimo** - Os colaboradores que prestam serviços nas jornadas de 6 x 12 ou 12 x 36, poderão antecipar ou postergar o trabalho nos feriados de Natal e Ano Novo, de forma que possam fruir com seus familiares tais datas, de acordo com a escala que será formalizada pelo empregador. Tal prática não acarreta em nulidade dos bancos de horas ou outros acordos de compensação.

**Parágrafo Oitavo:** O período de férias do trabalhador não poderá ser utilizado para compensação de banco de horas.

**Parágrafo Nono:** As empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, extratos desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Os extratos poderão ser substituídos por lançamento do saldo no cartão ponto mensal ou disponibilização por meio eletrônico.

**Parágrafo Décimo:** Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o consequente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde que não seja final para a semana subsequente, sendo que a mesma após notificação deverá conceder as horas ao trabalhador, se não o fizer deverá justificar o mesmo por escrito.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, consoante ali definido pelas entidades sindicais.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O Sindicato obreiro reconhece o alvará sanitário como documento hábil à comprovação da regularidade do ambiente de trabalho, sendo dispensada a inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT no âmbito de abrangência desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O afastamento do trabalhador em qualquer das modalidades previstas em lei acarreta em sobrestamento automático da exigibilidade de horas a crédito ou a débito pelo mesmo período, havendo prorrogação automática dos prazos previstos no parágrafo 4º, alínea "c" destas cláusulas quando se verificar tal condição.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CURSO DE NÍVEL PROFISSIONALIZANTE**

As empresas poderão assegurar ao empregado a flexibilização de sua jornada de trabalho, sem redução de sua duração, quando o mesmo requerer matrícula nos cursos Técnicos e de Auxiliar de Enfermagem. Com a anuência da instituição de ensino, fica autorizada a implantação de programas de estágio na própria instituição com a qual o trabalhador mantém vínculo, de forma absolutamente dissociada do contrato de trabalho, inclusive em relação à carga horária.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante receberá facilidades da empresa para adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em cursos atinentes à sua profissão, possibilitando seu aperfeiçoamento técnico, desde que venha beneficiar seu trabalho.

**Parágrafo Único:** É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais e, naqueles dias em que participar de concurso vestibular e ENEM no horário das provas, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, sendo comprovada a participação posteriormente, em até 03 (três) dias úteis.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO**

Durante o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

### **Férias e Licenças Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS**

A concessão de férias poderá ocorrer em **TRÊS** períodos, **sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.** No caso de jornada de 12x36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir 30 (trinta) dias ou mais de serviço e menos de 01 (um) ano fará jus ao recebimento das férias proporcionais.

**Parágrafo Segundo:** Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias, ressaltando a possibilidade de cancelamento da programação por parte da empresa, diante de situações emergenciais.

**Parágrafo Terceiro:** Sempre que as férias forem concedidas após o período legal a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme o artigo 137, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, proporcionando as mesmas em caso de faltas injustificadas, conforme Art. 130 e 133 CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Fica assegurada uma gratificação em valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, que será paga aos empregados por ocasião da concessão das férias, nos termos da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordado que os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início da mesma.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que a empresa que optar por férias coletivas deverá estabelecer o mínimo de 10 (dez) dias consecutivos.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO LICENÇA PRÊMIO**

Fará jus a licença abaixo, paga na forma de abono, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressaltado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 47, da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de faltas injustificadas e de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

<b>Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos</b>	
Número em dias de Atestados /Faltas Injustificadas	Dias de fruição
0-10 dias	8
11-20 dias	7
21-30 dias	6
31-40 dias	5
41 dias em diante	0

**Parágrafo Primeiro:** A falta de concessão da licença prêmio pelo empregador, ensejara no pagamento da mesma em folha de pagamento como abono, conforme precisão do artigo 457, Parágrafo 2º da CLT, o que deverá ocorrer na folha de pagamento subsequente ao término do período de 3 anos em que não houve a concessão do Abono Licença Prêmio.

**Parágrafo Segundo:** O abono quando indenizada na rescisão será pelo valor da remuneração (salário bruto).

**Parágrafo Terceiro:** O abono poderá ser revertido em pecúnia a critério do empregador.

**Parágrafo Quarto** – Não terá direito ao abono o empregado que, no curso do período aquisitivo da mesma, se afastar pelo INSS ou por licença não remunerada em período superior a 41 dias. Iniciando um novo período aquisitivo somente no início do próximo período de três anos, conforme descritos no caput, sempre utilizando como referência a data da admissão.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FERIADOS**

Fica garantido o pagamento ou folga do trabalho nos dias de feriados da zero hora às vinte e quatro horas, excetuando-se os casos da jornada 12X36.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA NO ANIVERSÁRIO**

Fica ajustado que os membros da categoria profissional terão direito a usufruir de uma folga pelo seu aniversário. O gozo poderá ser concedido em até 30 dias antes ou 60 dias após a data, impreterivelmente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, devem ser concedidas nos seguintes termos:

- a) - 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;
- b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;
- c) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos, filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido;

d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avó, avô, neto e neta; bisavô e bisavó

e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

**Parágrafo Único:** Para efeitos de fruição dos benefícios retro, considera-se o dia da ocorrência do fato, como de início da contagem.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – UNIFORMES**

Desde que exigidos pelos empregadores, estes fornecerão gratuitamente, até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da empresa, os quais, deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, sob pena de desconto de seu valor. O valor a ser descontado será o histórico de compra, reduzido o desgaste natural de utilização.

### **CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CIPAS**

As empresas se obrigam a constituir, durante a vigência desta Convenção, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, na forma da lei e, deverá a empresa comunicar por escrito no prazo de 10 (dez) dias úteis após a realização das eleições, a lista dos eleitos (titulares e suplentes), mediante protocolo junto ao Sindicato Laboral.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, serão os constantes em PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, o qual prevalecerá.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitara o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, filhos inválidos de qualquer idade e, ainda, idosos sob sua dependência econômica, devidamente comprovados pela carteira de trabalho ou declaração de imposto de renda com limite de 15 (quinze) dias por ano.

**Parágrafo Segundo:** O acompanhamento deverá ser realizado preferencialmente pela mãe, e quando for feito este acompanhamento pelo pai ou tutor legal, este terá que trazer além do atestado de acompanhante assinado pelo médico que assistiu o menor, também uma declaração da instituição hospitalar na qual o menor foi internado constando os dias que o pai ou tutor legal acompanhou o menor, assim será aceito o atestado de acompanhante para o pai ou tutor somente dos dias em que ele realmente esteve acompanhando o menor.

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

**Parágrafo Quarto:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 72(setenta e duas horas) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

**Parágrafo Quinto -** O empregador que dispuser do serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período dos 15 (quinze) primeiros dias, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Sexto:** Mediante atestado, se entende como falta justificada 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, e de 2 (dois) dias por ano ao trabalhador celetista para acompanhar exames complementares ou consultas de esposa ou companheira gestante.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 2 (dois) empregados por estabelecimento, no limite de 12 (doze) dias/ano, cabendo ao indicado no regresso, a prova de participação no evento e recebimento das despesas junto ao Sindicato que o indicou.

**Parágrafo Primeiro:** Na vigência da presente convenção o presidente do sindicato profissional terá um abono de 05 (cinco) dias/ano, para tratar da representação sindical, mediante comunicação prévia ao empregador.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que na data em que a entidade sindical profissional realizar eleições para nova composição de sua diretoria e conselho fiscal, os componentes das chapas concorrentes na referida eleição serão liberados pelo empregador nos dias das eleições, sem quaisquer descontos referentes a estes dias da realização das eleições.

**Parágrafo Terceiro:** Também a empresa disponibilizará no dia das eleições um lugar apropriado para a coleta dos votos e facilitará o acesso aos associados à entidade sindical para exercer o seu voto.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento a partir de 01/06/2025, no valor de R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos), inclusive no mês das férias e de licença maternidade, de todos os trabalhadores, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional, em favor deste, referente às

mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente ao sindicato profissional por depósito ou boleto bancário nas contas do sindicato profissional, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito ou boleto bancário.

**Parágrafo Único:** A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% (um por cento) ao dia ressalvado à impossibilidade causal que será justificada pela empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL – EMPREGADO**

As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário base de todos os empregados abrangidos pela presente CCT, o que ocorrerá parceladamente, 1% (um por cento) ao mês sobre o piso salarial do mês de referência, na folha de pagamento dos meses de competência de junho, julho, agosto, setembro e outubro de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe, junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá até o dia 10 do mês em que houver o respectivo desconto.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão encaminhar ao STESSMAR uma relação contendo o nome do empregado, o valor de seu salário base e o desconto efetuado.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento da aludida contribuição efetuada fora do prazo estipulado no parágrafo primeiro, acarretará à empresa o acréscimo de multa no importe de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) ao dia de atraso, limitada a 2% (dois por cento), acrescida dos juros legais.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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, 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 junho de 2025 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

<b>Número de colaboradores</b>	<b>Porcentagem de cálculo da folha de pagamento</b>
01 a 10	4%
11 a 50	3%
51 a 100	2%
101 a 500	1%
Acima de 500	0,5%

**Parágrafo 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 15/07/2025 e 15/08/2025. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/07/2025.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado: e-mail: [sindicato.contato@wnet.com.br](mailto:sindicato.contato@wnet.com.br), whatsapp 44 99888-8834 e telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Parágrafo 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 SÉTIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA – EMPREGADOR**

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2025, 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:

<b>TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2025</b>				
<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALOR DE CADA PARCELA</b>	<b>VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2025 COM 5% DE DESCONTO</b>
Hospitais até 09 leitos	R\$ 8.732,00	12	R\$ 727,67	R\$ 8.295,40
Hospitais 10 até 49 leitos	R\$ 11.643,00	12	R\$ 970,25	R\$ 11.060,85
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 14.553,00	12	R\$ 1.212,75	R\$ 13.825,35
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 17.464,00	12	R\$ 1.455,33	R\$ 16.590,80
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 21.830,00	12	R\$ 1.819,17	R\$ 20.738,50
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 1.059,00	12	R\$ 88,25	R\$ 1.006,05
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.547,00	12	R\$ 212,25	R\$ 2.419,65
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 4.002,00	12	R\$ 333,50	R\$ 3.801,90
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 5.822,00	12	R\$ 485,17	R\$ 5.530,90
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 8.732,00	12	R\$ 727,67	R\$ 8.295,40
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 11.643,00	12	R\$ 970,25	R\$ 11.060,85

**Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.**

**\*Vide Paragrafo Terceiro**

**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.

**Parágrafo Terceiro:** A presente contribuição se inicia no mês de janeiro de 2025, com termino em dezembro de 2025. A partir de janeiro de 2026, as empresas serão comunicadas sobre eventual novo valor, bem como o recebimento de boletos para o pagamento.

## **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE OPOSIÇÃO A TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO**

Em cumprimento à Ordem de Serviço de N.º. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de n.º. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias corridos, 04/06/2025 a 13/06/2025.

**Parágrafo Único:** O empregado não sindicalizado que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão sindical ou assistencial deverá fazê-lo, através de carta a ser enviada via “AR” (aviso de recebimento) pelos Correios, para o endereço: Praça Ari Barroso, 340, Zona 05, Maringá-PR dentro do prazo estabelecido no caput. **O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL, EXERCIDO SEM INTERMEDIÁRIOS, SEJA DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS OU ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE**, como forma de se evitar prejuízo ao livre exercício do direito de oposição e impedimento de práticas antissindicais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

O empregador não associado que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão patronal deverá fazê-lo, através de carta a ser enviada via “AR” (aviso de recebimento) pelos Correios, no endereço: Rua Neo Alves Martins 2999, sala 114, dentro do prazo de 15/06/2025 à 25/06/2025. **O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL por cnpj.**

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, inclusive folder do Sindicato que serão encaminhados previamente ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Único:** Em caso de descumprimento das cláusulas aqui convencionadas, ou mesmo quando postular via seu corpo jurídico parcelas ou valores disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à cláusula penal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por ação.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS E ADITAMENTOS A CCT**

Os Sindicatos representativos das categorias econômicos e profissionais ou o Sindicato Profissional e as Empresas, poderão firmar, respectivamente, aditamentos a presente ou Acordos Individuais e/ou Coletivos de Trabalho, para especificar, restringir ou ampliar os direitos aqui estabelecidos, para rediscutir as cláusulas convencionais de acordo com a conveniência.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

As partes se comprometem a se reunirem, quando convocadas, de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, para reverem as cláusulas econômicas firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Maringá para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DAOUD NASSER

Presidente em exercício

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA E  
REGIAO

EDINA FERNANDES LIMA FERREIRA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE  
MARINGA E REGIAO STESSMAR