

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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). DAOUD NASSER;

E

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.636.363/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA;

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) **farmacêuticos**, 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, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubatã/PR.**

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 Vice-Presidente, Sr(a). DAOUD NASSER;

E

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.636.363/0001-42, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA;

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) **farmacêuticos**, 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, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os Pisos salariais da categoria a partir de 01/05/2025 serão reajustados da seguinte forma:

- a) Jornada de 36 horas semanais: R\$3.383,07 (Três mil, trezentos e oitenta e três reais e sete centavos);
- b) Jornada de 44 horas semanais: R\$4.133,20 (Quatro mil, cento e trinta e três reais e vinte centavos)

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

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais valores retroativos referente ao reajuste do do piso salarial, deverão ser realizado na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para os empregadores que ainda não o fizeram.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários superiores aos pisos estabelecidos na clausula 3ª da presente CCT serão reajustados conforme os índices abaixo, aplicados sobre os salários de abril de 2025:

- a) Reajuste de 5,82% (cinco virgula oitenta e dois por cento) para salários até R\$10.000,00.

b) Reajuste de 3,82% (três virgula oitenta e dois por cento) para salários entre R\$10.000,01 a a R\$16.314,81.

c) Livre negociação entre empregado e empregador para salários a partir de a R\$16.314,82.

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

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais valores retroativos referente ao reajuste salarial, deverão ser realizado na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para os empregadores que ainda não o fizeram.

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, superior a 30 dias deverá ser pago com remuneração igual a 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, compreendidas entre a 44ª e a 50ª hora semanal, 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 é 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 de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14, portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978 . O valor de base de calculo do adicional de insalubridade a partir de 01/05/2023 será **R\$ 1.518,00 (Hum mil, quinhentos e dezoito reais)**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os farmacêuticos um auxílio alimentação mensal a partir de 01/05/2025 no valor de **R\$511,00 (quinhentos e onze 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\$ 17,03 ao dia).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

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 QUINTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 15 (quinze) 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA

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

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: Com a nova lei do Aviso prévio Lei 12.506/2011, que tem a seguinte redação: (conforme legislação vigente)

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 contêm até 01(um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único: Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme, em comum acordo e de forma unificada acordam o seguinte:

a) *A modalidade de Aviso Prévio estabelecida 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. Para deixar claro, o empregado somente será obrigado a cumprir ou indenizar, quando for o caso, 30 dias de Aviso Prévio.*

b) *Quando a demissão for por iniciativa do empregado Farmacêutico, 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, 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 após o primeiro ano de trabalho na mesma empresa o empregador indenizará mais 03(três) a cada ano trabalhado, conforme tabela abaixo:*

Quadro demonstrativo do Aviso Prévio, segundo a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE

Tempo de Serviço	Aviso Prévio
(anos completos)	(nº de dias)
00	30
01	33
02	36
03	39
04	42
05	45
06	48
07	51
08	54
09	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Tabela atualizada em conformidade com a Nota Técnica 184/2012 MTE aprovada em 07/05/2012.

d) Fica acordado que o Aviso Prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isso se aplica a projeção do Aviso Prévio para a contagem do tempo integral do Aviso.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 01/04/2025 a 30/04/2025.

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 Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovarem através de certidão emitida pelo INSS, estarem 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 empregado o salário, à exceção de ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

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 repousos 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.

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 repousos 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.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL

As folgas semanais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 30 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

Parágrafo Único – Será concedida tolerância de 05 minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem compensado na jornada normal.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

As empresas poderão assegurar ao farmacêutico a flexibilização de sua jornada de trabalho, sem redução da sua duração, quando o mesmo requerer matrícula em cursos de aperfeiçoamento.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas devem evitar a realização de horas extras. Entretanto, quando necessárias, as empresas associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho (Banco de Horas), mediante as seguintes condições:

I - A empresa deverá comunicar formalmente ao Sindicato dos Farmacêuticos do Paraná a data de início da implementação do Banco de Horas;

II - O sistema permitirá a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de forma simples;

III - O período de apuração e compensação será de 12 (doze) meses, contados a partir da vigência dessa convenção coletiva: 01/05/2025 a 30/04/2026;

IV - 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 Décima desta CCT. Havendo saldo negativo de horas, as mesmas serão descontadas de forma simples.

Parágrafo Primeiro – A comunicação ao Sindicato Obreiro deverá ser protocolada e conter expressamente a data de início da aplicação do Banco de Horas, respeitadas todas as normas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo – 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 Décima Segunda desta CCT b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual. No momento da homologação, o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro os espelhos de ponto do período.

Parágrafo Terceiro – A empresa manterá controle atualizado do registro de frequência e do saldo de horas de cada empregado, fornecendo estas informações sempre que solicitadas pelo trabalhador.

Parágrafo Quarto – O direito de utilização do Banco de Horas é exclusivo das empresas que:

- 1- Sejam associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR - Devidamente comprovado por Declaração;
- 2- Estejam com suas obrigações sindicais em dia, comprovando o adimplemento da contribuição associativa e da taxa de reversão patronal;

3- Estejam em situação regular com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região.

Parágrafo Quinto – As horas trabalhadas em feriados não poderão ser incluídas no Banco de Horas para compensação, devendo ser remuneradas em dobro, conforme estabelecido nesta CCT.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que contarem com mais de 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 TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA GALA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA LUTO

Os empregados concederão 05 (cinco) dias 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 TRIGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS

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

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO

Os estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, como também os uniformes, desde que seja de uso obrigatório.

Parágrafo Único: Não será considerado como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA

As empresas garantirão aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeção de higiene e segurança de trabalho.

Parágrafo primeiro: 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, ao Sindicato profissional, sempre que solicitado, uma listagem geral de todos os funcionários, especificando cargos e função de cada, e o valor da remuneração, especificando as verbas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas recolherão a Contribuição Sindical na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FARMACÊUTICOS

As empresas descontarão diretamente dos salários, referente ao mês de novembro de 2025, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário base do farmacêutico, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o dia 20/12/2025, mediante boleto a ser solicitado junto ao SINDIFAR-PR, pelo e-mail financeiro@sindifar-pr.org.br até o dia 10/12/2025. O recolhimento será devido a todos os empregados farmacêuticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, associados ou não. Este valor se refere à taxa de contribuição assistencial aprovada em Assembleia Geral da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro – Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula anterior e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

Parágrafo Segundo – Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 10% (dez por cento) ao mês, calculada sobre os valores devidos.

Parágrafo Terceiro: As cartas de oposição poderão ser enviadas ao SINDIFAR-PR, no prazo de até 10 (dez) dias corridos do fechamento/assinatura da presente Convenção Coletiva, que será disponibilizada em nosso site e mídias sociais, **exclusivamente** através do e-mail protocolos2025@sindifar-pr.org.br e, na sequência, o

farmacêutico deverá encaminhar a carta protocolada pelo SINDIFAR-PR ao respectivo RH, observando todos os prazos estabelecidos nesta cláusula. A carta de oposição deverá ser escrita a próprio punho, enviada em formato PDF pelo e-mail pessoal do farmacêutico, contendo nome completo, CRF/PR, local de trabalho, telefone de contato e o título do e-mail deverá constar CARTA de OPOSIÇÃO – CCT HOSPITAIS MARINGÁ/CIANORTE/CAMPO MOURÃO. E-mails e documentos enviados sem essas informações não serão aceitos ou respondidos, sem que isso altere qualquer prazo estabelecido nesta CCT

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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:

Número de colaboradores	Porcentagem de cálculo da folha de pagamento
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, 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.

Parágrafo Quinto: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2025				
ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2024 COM 5% DE DESCONTO
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\$ 11.060,25
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\$ 1.466,33	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\$ 1006,05
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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Fica autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato profissional, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de saúde, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

DAOUD NASSER
Presidente em Exercício

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

FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA
Presidente
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA