CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002862/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043065/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.220363/2026-44
DATA DO PROTOCOLO: 01/10/2026

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). DAOUD NASSER;

E

SIND FISIOT TER OCUP AUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR, CNPJ n. 40.303.117/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WOLDIR WOSIACKI FILHO;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, Rondon/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR e Tuneiras do Oeste/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO DA CATEGORIA E REAJUSTE SALARIAL

Para uma jornada de 30 (trinta) horas semanais (Lei n. 8856/94), a partir de 01/05/2026, fica acordado que nenhum fisioterapeuta e/ou terapeuta ocupacional poderá receber valor inferior a R$ 2.924,69 (Dois mil, novecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos)

Parágrafo Primeiro: Os salários superiores aos pisos estabelecidos na caput da presente CCT até R$ 16.952,00 (Dezesseis mil, novecentos e cinquenta e dois reais), serão reajustados em 4,5% (Quatro virgula cinco por cento), sobre os salários auferidos em abril de 2026. A partir de R$ 16.952,01 haverá livre negociação entre empregado e empregador.

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais valores retroativos referente ao piso e salário, deverão serem realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2026.

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

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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.

Parágrafo Único: Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

CLÁUSULA QUINTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo ao empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, com a discriminação de valores, verbas e o código das verbas pagas e descontadas, inclusive discriminado o valor do depósito do FGTS.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO

O pagamento efetuado fora do prazo legal condicionará o estabelecimento a recolher uma multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) do total da remuneração mensal, em favor do empregado por dia de atraso, além da correção monetária aplicável no período.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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.

CLÁUSULA NONA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

As empresas anteciparão o 13º salário para os empregados que solicitarem, por escrito e assinado, nos termos da lei.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

A remuneração das horas suplementares, considerada estas nos termos da lei, sofrerá em acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 20 (vinte) horas mensais e, 80% (oitenta por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor da hora normal, ressalvada a existência de acordo válido de compensação.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica concedido a todos os empregados a partir da sua admissão na empresa, o abono por tempo de serviço de 1,0% (um por cento) por biênio de serviço trabalhado na mesma empresa, sobre o salário base do empregado, contados desde 01.05.1982, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno é de 38% (trinta e oito 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 34ª desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 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 de compensação por banco de hora.

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

Os estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração do empregado, por ausência de natureza salarial. As empresas, sempre que possível, deverão dar prioridade às refeições.

Parágrafo Único: Nas demais jornadas fornecerão lanche que deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE 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 SÉTIMA - FUNDO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, 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@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 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

II – R$ 3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

III – Valor limite de até R$ 3.000,00 (três mil reais) de reembolso de despesas funerais 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 CATEGORI**A, 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 clausula. 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 clausula 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 a seguinte tabela:

Tabela para Associados ao SHESSMAR	
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

Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR	
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 DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tiverem em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos, propiciarão local ou manterão convênios com creche para guarda e assistência dos filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA NATALINA

As empresas fornecerão cesta de Natal a todos os seus trabalhadores.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período de 1 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

Parágrafo Único: Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 90 (noventa) dias.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o décimo dia após o término do contrato, assim como, no mesmo prazo, proceder a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

Parágrafo Segundo: O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o último 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 (trinta) 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:

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 contém 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 e buscando entendimento uniforme as partes em comum acordo e de forma unificada acórdão os seguintes:*

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 o 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 trabalhos na empresa, sendo que a partir do segundo ano de trabalho na empresa o empregador indenizará os 03 (três) dias subsequente 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 a projeção do aviso prévio para a contagem do tempo integral do aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local 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 ressalvadas os casos de dispensa por justa causa.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

Parágrafo Único: Considera-se alteração ilícita do contrato de trabalho a transferência de local, setor e horário de labor, sem concordância do empregado.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO

As empresas, quando possível, adequarão o horário de trabalho ao empregado, quando este se matricular em cursos atinentes a sua profissão no qual eleve seu grau de escolaridade.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento aos empregados, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como material perdido, excetuando-se as ocorrências dolosas devidamente comprovadas, mediante manifestação do empregado.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 a 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: A licença maternidade será de 120 (cento e vinte), dias, na forma da legislação previdenciária.

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

Parágrafo Quarto: 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 VIGÉSIMA NONA - 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 Primeiro: Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas devem encaminhar o CAT em letra legível para os órgãos determinados pela lei.

Parágrafo Segundo: 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 - 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 categoria de emprego.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO

Fica pactuado entre as categorias a possibilidade de cumprimento das seguintes jornadas:

a) de seis horas dia de segunda a sexta-feira;

b) 12 horas em sábados e domingos, em regime de plantão;

c) intervalos de 15 minutos nas jornadas de seis horas e de uma hora, para a jornada de 12 horas.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

Parágrafo Único: Nos termos do artigo 59-A da CLT, a fruição parcial do intervalo intrajornada é passível de indenização, sem que que tal conduta se caracterize em infração para fins da fiscalização do trabalho. AS empresas associadas ao sindicato patronal (SHESSMAR) e em dia com as obrigações junto ao sindicato Laboral (SINFITO-PR) poderão utilizar-se dessa prerrogativa, enviando ao fechamento da folha e apuração dessas horas, relatório ao SINFITO-PR.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO INTRAJORNADA

Para a jornada de 6 (seis) horas terão os empregados um intervalo de intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquela jornada superior a 6 (seis) horas fruirá de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados no cartão-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa a sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que esse foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTÕES PONTO

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

Parágrafo Primeiro: Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma real. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente, salvo se opuser ressalva a respeito. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão-ponto, o empregador poderá abonar por escrito.

Parágrafo Segundo: Será concedido tolerância de 5 (cinco) minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem compensado na jornada normal.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2027 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 01/05/2026 e encerrando-se em 30/04/2027.**

d) ao realizar o encerramento, havendo saldo positivo de horas, o pagamento será efetuado na folha de competência de abril de 2027, pagos até o 5º dia útil de maio, com o acréscimo de horas extras conforme a Cláusula de horas extras 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 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 TRIGÉSIMA OITAVA - REGIME COMPENSATORIO DE NATAL E ANO NOVO

Os empregados que prestam serviços nas jornadas de 6x12 ou 12x36 terão suas escalas de trabalho organizadas pelo empregador, mediante antecipação ou postergação da prestação de serviços entre os períodos de Natal e Ano Novo, de forma a possibilitar o revezamento para usufruto dessas datas com seus familiares, sem que tal prática implique nulidade do banco de horas ou de outros acordos de compensação**.**

Parágrafo Primeiro. Fica ajustado que os empregados escalados para trabalhar nos dias 23, 24 e 25 de dezembro de 2026 compensarão essa jornada mediante folga nos dias 30 e 31 de dezembro de 2026 e 1º de janeiro de 2027. Da mesma forma, os empregados que folgarem nos dias 23, 24 e 25 de dezembro de 2026 prestarão serviços nos dias 30 e 31 de dezembro de 2026 e 1º de janeiro de 2027, conforme escala previamente organizada pelo empregador.

Parágrafo Segundo: Acaso não concedido a folga compensatória correspondente, é vedado o crédito das horas excepcionais em banco de horas, devendo as mesmas serem pagas com adicional de 100%

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 12 x 36, 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 mais de 6 (seis) meses de serviços e menos de 1 (um) ano fará jus ao recebimento de férias proporcionais.

Parágrafo Segundo: Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias.

Parágrafo Terceiro: 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 em vigor.

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.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 2 (dois) dias antes do início da mesma, em valor não superior ao líquido de seus direitos, considerando os descontos legais e aqueles autorizados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS EM DOBRO

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

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 43, 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:

Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos	
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, ensejará no pagamento da mesma em folha de pagamento como abono, conforme precisão do artigo 457, Parágrafo 2º da CLT.

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 TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam ampliados para:

a) 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;

b) 05 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;

c) 05 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos e 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 e avô, bisavô e bisavó e netos;

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar previamente junto a empresa, licença de 1 (um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME

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.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeado e serão realizados a cada 12 (doze) meses.

Parágrafo Único: Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual, ou no caso de solicitação pelo empregado no caso de aposentadoria o PPP (PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO), o qual será elaborado em duas vias originais no caso de rescisão contratual, o qual será entregue no momento da rescisão uma via para o trabalhador e outra via o empregador arquivará a mesma de acordo com o contido na instrução normativa de nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas proporcionarão assistência médica, odontológica, laboratorial e internamentos, através de seus estabelecimentos pelo sistema SUS para seus funcionários, mediante liberação de vaga pela central de leitos do município.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE 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 1 (um) empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 08 (oito) dia/ano, cabendo ao indicado, no regresso, prova de participação no evento no prazo de setenta e duas horas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, o valor equivalente a 1% do salário de cada empregado, inclusive no mês das férias, licença maternidade de todos os fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, **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 no

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 na Caixa Econômica Federal – Ag. 0372 – C/C. 1319-4, ou boleto bancário.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FISIOTERAPEUTAS E TERAPEUTAS OCUPACIONAIS

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de setembro/2026 percentual de 5% do salário base, de todos os fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais abrangidos pela presente CCT.

Parágrafo Primeiro: Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo SINFITO-PR - Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Paraná, até o dia 10/10/2026.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: Para o empregado admitido na vigência desta convenção a empresa deverá recolher a taxa de reversão salarial e a contribuição sindical, descontando-os na folha de pagamento do segundo mês subsequente à admissão, desde que estes recolhimentos não tenham sido efetuados anteriormente.

Parágrafo Quarto: Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFITO-PR mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0372 – C/C. 1319-4, ou através de boleto bancário, que deverá ser solicitado através do e-mail (financeiro@sinfito.org.br), informando o valor total descontado dos profissionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2026, 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 2026							
ENQUADRAMENTO	**VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO**		**NÚMERO DE PARCELAS**	**VALOR DE CADA PARCELA**		**VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2026 COM 5% DE DESCONTO**	
Hospitais até 09 leitos	R$	9.169,00	12	R$	764,08	R$	8.710,55
Hospitais de 10 até 49 leitos	R$	12.226,00	12	R$	1.018,83	R$	11.614,70
Hospitais de 50 até 99 leitos	R$	15.281,00	12	R$	1.273,42	R$	14.516,95
Hospitais de 100 até 149 leitos	R$	18.338,00	12	R$	1.528,17	R$	17.421,10
Hospitais acima de 149 leitos	R$	22.922,00	12	R$	1.910,17	R$	21.775,90
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R$	1.112,00	12	R$	92,67	R$	1.056,40
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R$	2.675,00	12	R$	222,92	R$	2.541,25
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R$	4.203,00	12	R$	350,25	R$	3.992,85
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R$	6.114,00	12	R$	509,50	R$	5.508,30
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R$	9.169,00	12	R$	764,08	R$	8.710,55
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R$	12.226,00	12	R$	1.018,83	R$	11.614,70

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 2026, com término em dezembro de 2026. A partir de janeiro de 2027, 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 QUARTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Em cumprimento à Ordem de Serviço de Nº. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO á “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista na CCT 2026-2027 que deverá fazê-lo no prazo de 10 (dez) dias a partir do registro da convenção coletiva junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

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 protocolada junto à secretaria do sindicato, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, dentro do prazo estabelecido no caput, endereço: Rua Petit Carneiro, 1122 - conjunto 403 - Curitibano Prime Center - Água Verde - 80240-050 - Curitiba-PR.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDO 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, inc. VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R$ 400,00 (quatrocentos reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

Fica eleito o foro da Vara do Trabalho de Cianorte, como o competente para dirimir todas as dúvidas decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, renunciando-se a outro, por mais privilegiados que seja. O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes da classe e da categoria em sua base territorial.

}

DAOUD NASSER
Vice-Presidente
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA

WOLDIR WOSIACKI FILHO
Presidente
SIND FISIOT TER OCUP AUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

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