

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

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

E

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

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM

Tendo em vista o previsto na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (Autos nº 0124887-98.2022.1.00.0000), as partes convencionam que o Piso Salarial dos Profissionais de enfermagem (Enfermeiro, Técnico de enfermagem, Auxiliar de enfermagem) será aplicado nos termos da presente cláusula e da seguinte forma:

**A) Profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem) contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidores de CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus pacientes pelo SUS, e RECEBAM assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, o piso é o seguinte:**

I. Auxiliar de Enfermagem	R\$ 1.621,00 (Hum mil, seiscentos e vinte e um reais)
II. Técnico de Enfermagem	R\$ 1.650,61 (Hum mil, seiscentos e cinquenta reais e sessenta e um centavos)
III. Enfermeiro	R\$ 2.279,05 (Dois mil, duzentos e setenta e nove reais e cinco centavos)

a.1) Os valores necessários à complementação para o cumprimento dos pisos salariais previsto na Lei nº 14.434/2022 serão custeados pela União, através da assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal e disponibilizada pelo Ministério da Saúde, nos termos da decisão proferida pelo STF no âmbito da ADI 7222.

**B) Profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem) contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), celetistas em geral, (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), e NÃO recebem assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, o piso salarial a partir de 01/05/2026 será:**

I. Auxiliar de Enfermagem	R\$ 1.640,90 (Hum mil, seiscentos e quarenta reais e noventa centavos)
II. Técnico de Enfermagem	R\$ 1.793,87 (Hum mil, setecentos e noventa e três reais e oitenta e sete centavos))
III. Enfermeiro	R\$ 2.476,86 (Dois mil, quatrocentos e setenta e seis reais e oitenta e seis centavos)

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos salariais estabelecidos na presente cláusula são para carga horaria de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive na jornada 12x36 (doze por trinta seis).

**Parágrafo Segundo:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a junho de 2026 com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026.

**Parágrafo Terceiro:** Serão compensados todos os reajustes espontâneos, a título de antecipação a partir de 01/05/2026.

**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.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os **salários superiores aos pisos estabelecidos na clausula 3ª da presente CCT** até o valor de R\$16.952,00 serão reajustados em 4,5% (quatro virgula cinco por cento) a partir de 01/05/2026, sobre os salários auferidos em abril de 2026.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2026, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta cláusula, desde o mês da admissão até 30/04/2026, respeitando-se o piso salarial da função, em face do princípio da isonomia salarial fundamentado no artigo 461 CLT. Fica vedado o pagamento proporcional do índice do *caput* para os admitidos a partir de 01/05/2026.

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

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

**Parágrafo Quarto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) o reajuste deverá ser aplicado na folha de pagamento referente a junho de 2026 com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026.

**Parágrafo Quinto:** A partir de R\$16.952,01 haverá livre negociação entre empregado e empregador.

## **CLÁUSULA QUINTA - ABONO COMPLEMENTO ADI 7222**

A remuneração global dos profissionais da enfermagem (auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro), **contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), celetistas em geral, (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), e NÃO recebem assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal** receberá ABONO COMPLEMENTO a fim de atingir a remuneração global conforme como demonstrado na tabela abaixo:

Remuneração global (salário base atual + assiduidade + anuênio + eventuais gratificações pessoais + abono licença prêmio): o resultado da somatória de tais cifras deverá atingir 100% do Piso Nacional da Enfermagem (lei 14.434/22) para os Auxiliares de Enfermagem, Técnicos de Enfermagem e Enfermeiros. Acaso não atingidos os 100% informados à título de remuneração global, o empregador deverá complementar o pagamento através de abono na mesma folha holerite, cuja natureza jurídica é a prevista no §2º do artigo 457 da CLT. Segue tabela **APENAS PARA FINS EXEMPLIFICATIVOS** (Jornada de 44 horas):

Cargo	Piso	Assiduidade	Anuênio (media 5 anos)	Abono	Remuneração Global
AUX. DE ENFERMAGEM	R\$ 1.640,90	R\$ 164,09	R\$49,22	R\$ 520,79	<b>R\$ 2.375,00</b>
TÉC. DE ENFERMAGEM	R\$ 1.793,87	R\$ 179,38	R\$53,81	R\$ 1.297,94	<b>R\$ 3.325,00</b>
ENFERMEIRO	R\$ 2.476,86	R\$ 247,68	R\$ 74,30	R\$ 1.951,16	<b>R\$ 4.750,00</b>

**Paragrafo Primeiro:** Os abonos consoante previsão do artigo 457, Parágrafo 2º CLT, previstos nos itens 'a', 'b', 'c', 'd' e 'e', não serão devidos e aplicáveis aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem) contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidores de CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) de seus pacientes pelo SUS, e, ambas, RECEBAM assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal.

**Paragrafo Segundo:** Para fins de apuração da diferença remuneratória resultante do piso salarial nacional, as empresas privadas utilizarão para compor a remuneração global dos empregados o valor previsto no Campo Remuneração Global de cada tabela exemplificativa de forma proporcional, ou seja, valor da remuneração global mínima será o valor previsto proporcional à jornada de trabalho efetivamente realizada. O valor do abono será proporcional a carga horaria laborada e paga no mês.

**Paragrafo Terceiro:** As partes acordam, para fins desta norma, que o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, ou seja, para fins de apurar o piso salarial deve ser considerado tanto o salário base, quanto as seguintes verbas remuneratórias:

- Abonos (com exceção do abono para complementação do piso da cláusula 4ª desta Convenção Coletiva de Trabalho e Abono Ajuda de Custo, previsto na clausula 6ª desta Convenção Coletiva de Trabalho);
- Gratificações em Geral (legais e convencionais);
- Prêmios
- Assiduidade
- Anuênio

**Paragrafo Quarto** As partes acordam, para fins desta norma, que embora o piso salarial estipulado pela Lei 14.434/22 deve ser instituído com base na remuneração global do empregado, não deve ser considerado, para fins de implantação do piso salarial, as seguintes verbas remuneratórias:

- a) Adicional de Periculosidade;
- b) Adicional de Insalubridade;
- c) Adicional Noturno;
- d) Horas Extras;
- e) 13º salário;
- f) Auxílio creche;
- g) Vale Transporte;
- h) Salário Família;
- i) Ajuda de custo em razão de mudança de sede ou indenização de transporte;
- j) Auxílios para compra de equipamentos pessoais ou uniformes e jalecos;
- k) Abono para complementação do piso
- l) Vale Alimentação, Cesta-Básica e/ou qualquer outra forma de ajuda à alimentação do trabalhador.
- j) Abono Ajuda de Custo – Clausula Sexta da presente CCT.

**Paragrafo Quinto:** Caso em algum mês o empregado receba, proporcionalmente à sua jornada, valor de **remuneração global** acima das quantias definidas nas tabelas exemplificativas desta cláusula, nenhum valor será devido a título de abono no referido mês.

#### **CLÁUSULA SEXTA – ABONO AJUDA DE CUSTO**

A partir de 01/05/2026, os cargos de: Enfermeiro, Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem que recebam como remuneração global, considerada nos termos do conceito da cláusula quinta desta convenção coletiva, até o valor limite para enfermeiros de R\$ 4.750,00 (quatro mil, setecentos e cinquenta reais), técnico de enfermagem R\$ 3.325,00 (três mil, trezentos e vinte e cinco reais) e auxiliar de enfermagem de R\$ 2.375,00 (dois mil, trezentos e setenta e cinco reais), receberão um Abono Ajuda de Custo nos seguintes valores:

Cargo	Valor Abono
Auxiliar de Enfermagem	R\$118,00
Técnico de Enfermagem	R\$170,00
Enfermeiro(a)	R\$230,00

**Parágrafo Primeiro:** O abono Ajuda de Custo, com fundamento no §2º do artigo 457 da CLT, não possui natureza salarial e não gera reflexos trabalhistas.

**Parágrafo Segundo:** Conforme também excepcionado na alínea “j” do parágrafo quinto da cláusula quinta desta Convenção Coletiva, o abono ajuda de custo não integra as verbas possíveis de somatória para obtenção da remuneração global do empregado e cálculo do “Abono Complemento ADI 7222”, sendo devido, portanto, em cifra destacada e além do valor considerado da remuneração global total.

**Parágrafo Terceiro:** O “Abono Ajuda de Custo” será devido nos valores constantes da tabela do *caput* para jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e/ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, inclusive, para as jornadas em regime de compensação 12x36, 6x12 ou outra baseada na jornada integral semanal/mensal de trabalho, e, devido proporcionalmente para os casos de jornadas com horário reduzido.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI 7222)**

Fica ajustado que as partes acordantes na presente CCT se comprometem a cumprir a todas as decisões proferidas nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 7222) pelo Pretório Excelso- STF, seja em Sede de liminar, cautelar, bem como a decisão de mérito.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

### CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA 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 conseqüente enquadramento para cálculo da indenização adicional.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

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

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

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

### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos, tendo como base os graus de exposição definidos nos laudos técnicos de cada instituição, e calculados na forma da lei em percentual incidente sobre o valor base de R\$1.621,00 (Hum mil, seiscentos e vinte e um reais)

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

## Outros Adicionais

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

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

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

## Prêmios

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

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

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

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

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

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

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-TRANSPORTE

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

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

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO FUNERAL**

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho, o FUNDO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato Patronal (SHESSMAR), destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso dos eventos objeto de cobertura será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento próprio anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário **identificado** no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) **solicitado** diretamente no e-mail [sindicato@wnet.com.br](mailto: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\$6.000,00 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar,

II – R\$3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário e filhos solteiros menores de 21 anos, pagos em conformidade com o artigo 3º, do Regulamento do Fundo Funeral do Shessmar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE**

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

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

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO SINDICAL

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores se obrigam em pagar ao sindicato dos trabalhadores a importância de: R\$ 20,00 (vinte reais) mensais por trabalhador, cujo repasse ocorrerá mediante boleto disponibilizado pelo mesmo para a referida finalidade.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Nono.** O sindicato patronal (Shessmar) ou seus representados empregadores, pagando os valores aqui pactuados, NÃO serão responsáveis subsidiários ou solidários por qualquer dano ou omissão do Sindicato dos

Trabalhadores, tal como danos materiais ou morais decorrentes dos serviços executados ou postos à disposição dos trabalhadores.

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

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

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

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

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias.

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

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

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

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

a) A modalidade de aviso Prévio estabelecido pela lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do aviso prévio pelo empregador. Ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o aviso prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Do contrário, o

*empregado quando tiver obrigação de trabalhar o período do aviso prévio, deverá fazê-lo na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho sem esta alteração. Para deixar claro, o empregado somente está obrigado a cumprir ou indenizar 30 dias de aviso prévio.*

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

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

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

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, salvo readaptação profissional por laudo do INSS, e casos previstos nos parágrafos 1º e 2º do art. 468, com a redação da reforma trabalhista.

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

##### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

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

##### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL**

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

##### **Estabilidade Mãe**

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

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

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

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

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

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

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

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

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

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

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

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

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS**

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

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

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo necessidade imperiosa ou para conclusão inadiável da atividade hospitalar, inclusive a resultante da ausência do profissional para dar continuidade ao serviço inadiável e, também, em casos de urgência/emergência na passagem de plantão e educação continuada, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite convencionado, nos termos do artigo 61, da CLT, com a redação da Lei 13467/2017. Os excessos, podem ser exigidos independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a compensação das horas excedentes. A compensação não implica em nulidade de banco de horas ou outro acordo de compensação, nos termos do artigo 611 "a" inciso I e II da CLT. Tal cláusula, também é aplicável a jornada 12 X 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 Décimo:** Fica ajustado entre as categorias econômica e profissional que, se houver sanção de lei que venha alterar a carga horária e o número de dias trabalhados no país, as partes acordam que realizarão reunião para avaliação dos impactos e/ou eventual alteração redacional.

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

**Parágrafo Segundo:** Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), ou que o fez sem a observância das formalidades previstas nesta cláusula, o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

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

A realização de horas extras na presente jornada é admitida excepcionalmente em relação aos intervalos, no caso fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão, neste último caso limitado a 30 minutos.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Fica ajustado entre as partes que na jornada 12X36 poderá ser prorrogado a jornada semanal, desde que o computo das horas mensais não ultrapasse a carga horária legal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA REDUZIDA**

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

### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO SOBREAVISO**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 01 (uma) hora de liberação;
- b) a compensação ocorrerá no prazo da vigência desta convenção coletiva;
- d) 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.**
- c) 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 Clausula de horas extras desta CCT.
- d) ao realizar o encerramento, havendo saldo negativo de horas, as mesmas serão descontadas de forma simples.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo:** Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o conseqüente 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" desta cláusulas quando se verificar tal condição.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – REGIME COMPENSATORIO DE NATAL E ANO NOVO.**

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

**Paragrafo Primeiro:** Fica ajustado que o empregado que trabalhar nos dias 23, 24 e 25 de dezembro de 2026, compulsoriamente compensará as horas nos dias 30 e 31 de dezembro de 2026 e 01 de janeiro de 2027. Da mesma forma os que folgarem nos dias 23, 24 e 25 de dezembro serão obrigados a trabalhar nos dias 30 e 31 de dezembro de 2026 e 01 de janeiro de 2027.

**Parágrafo Segundo:** É vedado ao empregador lançar as horas de trabalho ou descanso correspondentes ao trabalho/folga natal e/ou ano novo no Banco de Horas, devendo obrigatoriamente ser organizada a escala de trabalho para que os trabalhadores dos dias do período natalino folguem no período do ano novo e os que folgarem no período de dias natalino trabalhem no período do ano novo.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- EMPREGADO ESTUDANTE**

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

**Paragrafo Único:** É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais e, naqueles dias em que participar de

concurso vestibular e ENEM no horário das provas, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, sendo comprovada a participação posteriormente, em até 03 (três) dias úteis.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

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

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

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

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

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

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

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

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

### **Remuneração de Férias**

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

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

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

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

### **Licença Remunerada**

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição do abono, implica em renúncia dela e isenta o empregador de qualquer pagamento em dinheiro.

**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 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FOLGA NO ANIVERSÁRIO**

Fica ajustado que os membros da categoria profissional terão direito a usufruir de uma folga pelo seu aniversário. O gozo deverá ocorrer em até 90 dias após a data, respeitando a escala de trabalho e o planejamento de pessoal do seu empregador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

- a) - 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;
- b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;
- c) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos, filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido;
- d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avó, avô, neto e neta; bisavô e bisavó
- e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

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

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CIPAS**

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

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

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

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

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

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

## Relações Sindicais

### Representante Sindical

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA- REPRESENTAÇÃO SINDICAL

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

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

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

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

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento a partir de 01/05/2026, no valor de R\$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos), inclusive no mês das férias e de licença maternidade, de todos os trabalhadores, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional, em favor deste, referente às mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente ao sindicato profissional por depósito ou boleto bancário nas contas do sindicato profissional, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito ou boleto bancário.

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO

As empresas descontarão o percentual de 5% (cinco por cento), divididos em 05 (cinco) parcelas de 1% (um por cento) descontadas a partir da folha de pagamento do mês de competência de AGOSTO de 2026 e finalizando-se na folha de competência dezembro de 2026, de todos os empregados abrangidos pela presente CCT. A base de cálculo para referência de cada desconto/recolhimento é o salário de maio/2026.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá, com o recolhimento relativo à primeira parcela até o dia 10/09/2026, segunda parcela 10/10/2026, terceira parcela 10/11/2026, quarta parcela 10/12/2026 e quinta e última parcela em 10/01/2027.

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

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 termino 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.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 2026 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%

**Paragrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$ 300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 15/07/2026 e 15/08/2026. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/07/2026.

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

**Paragrafo Quarto:** As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

**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, dentro do prazo de 15/06/2026 á 30/06/2026. **O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL por cnpj.**

No endereço Rua Nelo Alves Martins 2999, sala 114 cep 87013-060

### Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO A TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL – EMPREGADO

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 à "Taxa de Reversão Assistencial", prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias corridos, considerados de 03/08/2026 a 12/08/2026.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado não sindicalizado que optar por exercer seu direito de oposição à taxa de reversão sindical/assistencial deverá fazê-lo EXCLUSIVAMENTE através envio de carta escrita de próprio punho pelos CORREIOS, considerando-se realizada a oposição com a postagem da carta dentro do prazo constante do *caput e que contenha* AVISO DE RECEBIMENTO – AR com DECLARAÇÃO DE CONTEÚDO com a identificação "Carta de Oposição CCT 2026 2027", enviada exclusivamente pelo trabalhador interessado para o endereço da sede do sindicato: Praça Ari Barroso, 340, Zona 05, CEP 87015-620, Maringá-PR.

**Paragrafo Segundo:** O PROTOCOLO DEVERÁ SER INDIVIDUAL, EXERCIDO SEM INTERMEDIÁRIOS, SEJA DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS OU ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE, como forma de se evitar prejuízo ao livre exercício do direito de oposição e impedimento de práticas antissindicais.

### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

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

#### Disposições Gerais

#### Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Esta convenção coletiva abrange somente a categoria de: Auxiliares de Enfermagem, Técnicos de Enfermagem e Enfermeiros. Não será admitido em nenhuma hipótese que seja utilizada para outros cargos que não sejam esses citados.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA CONVENCIONAL**

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

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

### **Outras Disposições**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

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

**DAOUD NASSER**

Presidente em exercício

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

**EDINA FERNANDES LIMA JULIO**

Presidente

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