

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037971/2026  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 25/06/2026 ÀS 09:46

SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILLIAM DIEGO FORTUNATO e por seu Presidente, Sr(a). NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO;

E

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;

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) **Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbatai do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

A partir de **1º de maio de 2026**, os pisos salariais da categoria para a vigência 2026/2027 (01/05/2026 a 30/04/2027) serão reestruturados e reajustados na forma abaixo.

**3.1. DA REESTRUTURAÇÃO DAS FAIXAS SALARIAIS**

Fica promovida a fusão dos pisos previstos nas alíneas "B" e "C" da CCT 2025/2026 em um único piso, passando a integrar a nova alínea "B" desta Convenção, tendo como base para aplicação do reajuste o valor do piso anteriormente previsto na alínea "C" (R\$ 1.639,53).

Em decorrência da fusão acima, os pisos salariais sofrerão a seguinte reclassificação:

CCT 2025/2026	CCT 2026/2027
B	Fundido ao novo B
C	Fundido ao novo B
D	C
E	D
F	E

**3.2. DOS PERCENTUAIS DE REAJUSTE**

Sobre os pisos salariais reestruturados, incidirão os seguintes percentuais de reajuste:

- **6% (seis por cento)** sobre os pisos das categorias **A, B, C e D**;
- **5% (cinco por cento)** sobre o piso da categoria **E**.

**3.3. PISOS SALARIAIS 2026/2027**

Após a reestruturação e aplicação dos reajustes acima, os **pisos salariais da categoria 2026/2027 (01/05/2026 a 30/04/2027)** ficam assim estabelecidos:

Alínea	Funções Abrangidas	Piso Salarial (R\$)
<b>A</b>	Contínuo, Guarda, Vigia, Porteiro, Auxiliar de Cozinha, Lavanderia, Auxiliar de Costura, Copeira, Zeladora, Servente, Costureira e Lactarista.	<b>R\$ 1.686,09</b>
<b>B</b>	Secretária de Consultório, Recepcionista, Auxiliar de Escritório, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Compras, Secretária de Farmácia, Auxiliar de Farmácia, Almoxarife, Kardexista, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Creche, Auxiliar Odontológico, Auxiliar em Saúde Bucal (ASB), Auxiliar de Coleta de Laboratório de Análises Clínicas, Auxiliar de Veterinário, Auxiliar de Fisioterapia, Auxiliar de Serviços Sociais, Auxiliar de Serviço Médico, Escriturário e Telefonista.	<b>R\$ 1.737,90</b>
<b>C</b>	Auxiliar de Cobateria, Auxiliar de Hemoterapia, Escriturário, Auxiliar de Câmara Clara e Escura, Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Raio X, Tosador de Animais, Esteticista Duchista/Banhista de Animais, Maqueiro, Operador de Telemarketing / Operador de Call Center.	<b>R\$ 1.753,51</b>

D	Técnico em Saúde Bucal (TSB), Protético, Massagista, <b>Socorrista/Resgatista</b> <sup>1</sup> , Técnico em Prótese Dentária, Cozinheira e <b>demais funções de nível técnico (exceto enfermagem).</b>	R\$ 1.956,06
E	Nutricionista, Assistente Social, Biólogo, Biomédico, Psicólogo e <b>demais funções de nível superior (exceto enfermagem).</b>	R\$ 3.274,93

<sup>1</sup> Considera-se **Socorrista/Resgatista** o profissional responsável pelo atendimento pré-hospitalar de urgências e emergências, incluindo avaliação inicial do paciente, prestação de primeiros socorros, condução segura de ambulâncias e transporte de pacientes, independentemente da empresa contratante ou da natureza da atividade econômica principal (saúde, concessões de rodovias ou similares).

**Parágrafo primeiro:** Os pisos salariais previstos nesta Cláusula **representam os valores mínimos obrigatórios a serem praticados para cada função no período de 01/05/2026 a 30/04/2027, não sendo admitida, em qualquer hipótese, a manutenção de salários-base inferiores aos pisos aqui estabelecidos.**

**Parágrafo segundo:** Tendo em vista a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em **24 de junho de 2026**, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento referente a **MAIO/2026**, os **reajustes salariais** (reajustes dos pisos salariais) de que trata esta cláusula e seus **reflexos**, deverão ser aplicados na folha de pagamento referente a **JUNHO/2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026.**

**Parágrafo terceiro:** Os valores retroativos (diferenças salariais) referentes ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, competência **MAIO/2026**, deverão ser apurados e quitados, impreterivelmente, até o **5º dia útil do mês de julho de 2026.**

**Parágrafo quarto:** A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

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

Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022 e 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 e Parteira) será aplicado nos termos da presente cláusula e da seguinte forma:

##### **1. Entidades e prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, com assistência financeira complementar da União:**

Fica pactuado que, **para os profissionais de enfermagem** (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) **contratados por entidades filantrópicas possuidoras de CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizadas que atendam, no mínimo, 60% de seus pacientes pelo SUS e recebam assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal**, os pisos salariais vigentes em **30/04/2026** serão reajustados em **01/05/2026**, mediante a incorporação do abono indenizatório mensal de natureza transitória previsto na CCT 2025/2026, resultando nos seguintes pisos salariais consolidados:

FUNÇÃO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL 2026/2027 (VENCIMENTO BÁSICO - VB)
Enfermeiro	36 horas	R\$ 3.127,56
Técnico de Enfermagem	36 horas	R\$ 1.850,41
Auxiliar de Enfermagem	36 horas	R\$ 1.632,89
Parteira	36 horas	R\$ 1.632,89

**1.1.** Os valores necessários à complementação para o cumprimento dos pisos salariais nacionais previstos 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. **Após o recebimento dos recursos da União, caberá ao empregador efetuar o repasse da complementação aos profissionais de enfermagem, de acordo com os valores individualizados aprovados/enviados pela União à cada empregado. Sobre os valores da complementação incidirão as deduções legais obrigatórias referentes à parte do empregado, como contribuição previdenciária (INSS laboral) e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRPF), quando aplicáveis, conforme a legislação vigente.**

**1.2.** Para fins de complementação remuneratória no período de vigência deste instrumento coletivo, será devido aos profissionais de enfermagem novo **abono indenizatório mensal de natureza transitória**, nos valores abaixo, a ser pago pelo empregador no período de **01/05/2026 a 30/04/2027**:

FUNÇÃO	CARGA HORARIA SEMANAL	ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL DE NATUREZA TRANSITÓRIA
Enfermeiro	36 horas	R\$ 180,12
Técnico de Enfermagem	36 horas	R\$ 106,57
Auxiliar de Enfermagem	36 horas	R\$ 94,04
Parteira	36 horas	R\$ 94,04

**A)** O referido abono não integrará a base de cálculo da assistência financeira complementar custeada pela União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, sendo considerado vantagem pecuniária individual transitória e de natureza indenizatória.

**B)** A partir de **30/04/2027**, o abono indenizatório mensal de natureza transitória **será incorporado ao salário base dos profissionais de enfermagem**, salvo pactuação diversa entre as partes signatárias (SINDSAÚDECM x SHESSMAR) mediante negociação coletiva que estenda sua vigência.

## **2. Profissionais de enfermagem celetistas sem assistência financeira complementar da União:**

Para **profissionais de enfermagem** (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) **contratados sob o regime da CLT**, celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), que **NÃO recebem assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal**, os pisos salariais, a partir de **01/05/2026**, corresponderão a **integralidade (100%) do piso nacional previsto na Lei n.º 14.434/2022**, observando a proporcionalidade prevista na ADI 7222, sendo devidos os seguintes valores para **jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais**:

FUNÇÃO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL 2026/2027 (VENCIMENTO BÁSICO - VB)
Enfermeiro	36 horas	R\$ 3.886,36
Técnico de Enfermagem	36 horas	R\$ 2.720,45
Auxiliar de Enfermagem	36 horas	R\$ 1.943,18
Parteira	36 horas	R\$ 1.943,18

**A)** Aos profissionais de enfermagem contratados sob o regime da CLT, celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), abrangidos por esta Convenção, que, por liberalidade do empregador, já percebiam em **30 de abril de 2026** salário-base igual ou superior ao piso salarial nacional previsto na Lei nº 14.434/2022 (piso da enfermagem), fica assegurado, a partir de 1º de maio de 2026, o reajuste salarial de **5% (cinco por cento)** incidente sobre o salário-base vigente em 30/04/2026, sem qualquer compensação ou dedução com os valores já praticados. Caso a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), aplicado sobre o salário praticado em abril de 2026, **resulte em valor inferior ao piso salarial da função, prevista na tabela acima (2), prevalecerá o piso salarial estabelecido nesta Cláusula (piso do item 2)**, devendo o mesmo ser aplicado a partir de **01/05/2026**. Para fins de enquadramento, não se considera salário-base superior ao piso aquele que exceda o piso anterior (CCT 2025/2026) por diferença meramente residual, decorrente de arredondamentos ou centavos, devendo ser aplicado o reajuste equivalente ao dos pisos salariais.

**Parágrafo primeiro:** Os pisos salariais estabelecidos na presente cláusula são para carga horaria de 36 (trinta e seis) horas semanais, inclusive na jornada **12x36 (doze por trinta e seis)**. A jornada de trabalho para os empregados da área de enfermagem é de 36 (trinta e seis) horas semanais conforme Cláusula 30ª;

**Parágrafo segundo:** Os pisos salariais previstos nesta Cláusula **representam os valores mínimos obrigatórios a serem praticados para os profissionais de enfermagem no período de 01/05/2026 a 30/04/2027, não sendo admitida, em qualquer hipótese, a manutenção de salários-base (vencimento básico) inferiores aos pisos aqui estabelecidos.**

**Parágrafo terceiro:** Tendo em vista a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em 24 de junho de 2026, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento referente a **MAIO/2026**, os reajustes salariais de que trata esta cláusula, seus reflexos, bem como o abono indenizatório mensal de natureza transitória, deverão ser aplicados na folha de pagamento referente a **JUNHO/2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026.**

**Parágrafo quarto:** Os valores retroativos referentes ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, bem como ao abono indenizatório mensal de natureza transitória, competência **MAIO/2026**, deverão ser apurados e quitados, impreterivelmente, até o **5º dia útil do mês de julho de 2026.**

**Parágrafo quinto:** A não aplicação do piso da categoria, bem como o não pagamento de diferenças salariais e seus reflexos, retroativos e abonos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os pisos salariais previstos nas Cláusulas 3ª e 4ª desta Convenção **representam os valores mínimos obrigatórios a serem praticados para cada função no período de 01/05/2026 a 30/04/2027, não sendo admitida, em qualquer hipótese, a manutenção de salários-base inferiores aos pisos ali estabelecidos.**

Os **salários-base superiores aos pisos salariais** definidos nas Cláusulas 3ª e 4ª serão reajustados, a partir de **01/05/2026, pelo percentual de 5% (cinco por cento)**, aplicado sobre o salário praticado em abril de 2026, abatendo-se apenas as antecipações concedidas acima dos índices pactuados na negociação coletiva 2025/2026.

Caso a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento), aplicado sobre o salário praticado em abril de 2026, **resulte em valor inferior ao piso salarial da função, prevalecerá o piso salarial estabelecido nas Cláusulas 3ª e 4ª**, devendo o mesmo ser aplicado a partir de **01/05/2026.**

Para fins de enquadramento, não se considera salário-base superior ao piso aquele que exceda o piso anterior (CCT 2025/2026) por diferença meramente residual, decorrente de arredondamentos ou centavos, devendo ser aplicado o reajuste equivalente ao dos pisos salariais.

**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 30/04/2027, respeitando-se o piso salarial da função.

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

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

**Parágrafo quinto:** Tendo em vista a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em **24 de junho de 2026**, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento referente a **MAIO/2026**, os reajustes salariais de que trata esta cláusula e seus reflexos, deverão ser aplicados na folha de pagamento referente a **JUNHO/2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo sexto:** Os valores retroativos (diferenças salariais) referentes ao reajuste do piso salarial e seus reflexos, competência **MAIO/2026**, deverão ser apurados e quitados, impreterivelmente, até o **5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo sétimo:** A não aplicação do reajuste, bem como o não pagamento de eventuais reflexos e retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO

Os empregadores pagarão, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de **1% (um por cento) sobre o salário base**, por cada ano completo de serviço à mesma empresa (empregador), computado a partir do ano de 1976.

### CLÁUSULA OITAVA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Em caso de atraso no pagamento dos salários, a empresa pagará aos empregados prejudicados, a título de multa, o valor correspondente a 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) sobre o valor do salário devido, por dia de atraso, até a data da efetiva quitação, sem prejuízo das demais cominações legais.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme estabelecido no art. 459, § 1º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** A multa prevista nesta cláusula incidirá a partir do primeiro dia subsequente ao prazo legal para pagamento dos salários.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

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

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

### ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14, portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978.

A partir de **01 de maio de 2026**, a base de cálculo do adicional de insalubridade será reajustada para **R\$ 1.667,00 (um mil, seiscentos e sessenta e sete reais)** equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR
Máximo	40%	R\$ 666,80
Médio	20%	R\$ 333,40

**Parágrafo primeiro:** Tendo em vista a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em **24 de junho de 2026**, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento referente a **MAIO/2026**, o reajuste na base de cálculo do adicional de insalubridade de que trata esta cláusula e seus reflexos, deverão ser aplicados na folha de pagamento referente a **JUNHO/2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo segundo:** Os valores retroativos (diferenças do adicional de insalubridade) referentes ao reajuste da base de cálculo do adicional de insalubridade e seus reflexos, competência **MAIO/2026**, deverão ser apurados e quitados, impreterivelmente, até o **5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo terceiro:** Acordam as partes que havendo o reajuste no salário mínimo nacional superior a base de cálculo do adicional de insalubridade previsto na presente CCT, o empregador deverá efetuar o pagamento sobre o salário mínimo nacional até que nova Convenção Coletiva de Trabalho seja celebrada.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Todos os empregadores deverão observar as regras e procedimentos estabelecidos nesta cláusula para a concessão do auxílio alimentação.

O auxílio alimentação consiste em um benefício convencional (estabelecido por meio de negociação coletiva e previsto em instrumento coletivo de trabalho), obrigatório, de caráter alimentar e indenizatório, pago pelos Empregadores da categoria econômica em favor dos Empregados da categoria profissional. Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e será concedido em vales/tickets/cartão, **sendo vedado o pagamento em espécie/dinheiro**, juntamente com o salário mensal, nas férias, nas licenças maternidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

**Parágrafo primeiro:** O auxílio alimentação é extensivo a todos os integrantes da categoria profissional, independente de função, modalidade de contratação e jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo:** A partir de **01 de maio de 2026**, o valor do auxílio alimentação convencional será reajustado em **5,68% (cinco virgula sessenta e oito por cento)** passando de: R\$ 511,00 (quinhentos e onze reais), por mês, para: **R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais), por mês**.

**Parágrafo terceiro:** O auxílio alimentação deverá ser pago/disponibilizado, até o **5º dia útil de cada mês**, e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador, sendo vedado o pagamento em espécie/dinheiro.

**Parágrafo quarto:** O auxílio alimentação, ora ajustado, tem caráter alimentar e indenizatório e **NÃO SERÁ:** 1) incorporado ao vencimento, remuneração, provento ou salário; 2) configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de

contribuição previdenciária, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e/ou tributação de qualquer espécie; **3)** caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura; **4)** Considerado para efeito de pagamento de 13º salário;

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

**Parágrafo sexto:** Não será decrescido do auxílio alimentação atestados.

**Parágrafo sétimo:** As faltas injustificadas serão objeto de desconto do auxílio alimentação.

**Parágrafo oitavo:** O presente benefício será pago de forma proporcional na admissão, rescisão e em caso de faltas injustificadas, considerando-se para tanto seu valor dia à ordem de **R\$ 18,00 (dezoito reais)**.

**Parágrafo nono:** Tendo em vista a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) em **24 de junho de 2026**, posteriormente ao fechamento da folha de pagamento - recarga do auxílio alimentação - referente a **MAIO/2026**, os reajustes do auxílio alimentação de que trata esta cláusula, deverão ser aplicados na folha de pagamento - recarga do auxílio alimentação - referente a **JUNHO/2026, com pagamento até o 5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo décimo:** Os valores retroativos (diferenças do auxílio alimentação) referentes ao reajuste do auxílio alimentação (de R\$ 511,00 para R\$ 540,00), competência **MAIO/2026**, deverão ser apurados e quitados, impreterivelmente, até o **5º dia útil do mês de julho de 2026**.

**Parágrafo décimo primeiro:** O não pagamento, aplicação do reajuste do auxílio alimentação, bem como o não pagamento de eventuais retroativos na forma estabelecida nesta cláusula gera multa convencional.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BOLSA DE ESTUDOS

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MORTE

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - JUSTA CAUSA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer o empregado e o empregador acerca do cumprimento da lei e da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os empregados associados ao Sindicato profissional, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados não associados, com mais de um ano de serviço, fica facultada a realização da homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral. Uma vez requerida pelo empregado a assistência da entidade sindical o Empregador não poderá recusar-se devendo este realizar o agendamento e a respectiva homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato laboral.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), em caso de:

- a) o descumprimento das obrigações citadas;
- b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo Sindicato; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.
- c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador os documentos abaixo relacionados:

I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;

IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;

V – Extrato Analítico do FGTS;

VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;

VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;

VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;

X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;

XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÃO DO AUXILIAR DE ENFERMAGEM**

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

**ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

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

**FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

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

**ESTABILIDADE GERAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GERAL**

Fica garantida a estabilidade no emprego, a todos os empregados, por **30 dias dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho** sendo para o ano de 2026 de 01/04/2026 a 30/04/2026 e para o ano de 2027 de 01/04/2027 a 30/04/2027. O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, nos termos do art. 9 da Lei nº 7.238/1984.

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

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

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

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES**

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

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

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

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
DURAÇÃO E HORÁRIO**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será estabelecida da seguinte forma:

- a) Para os empregados da área de enfermagem a jornada de trabalho será de **36 (trinta e seis) horas semanais**;
- b) Para os empregados dos setores cuja atividade não tem paralisação (cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e /ou recepção, inclusive laboratório de análises clínicas) a jornada de trabalho será de **42 (quarenta e duas) horas semanais**;
- c) Para os empregados dos demais setores (auxiliares de escritório, departamento pessoal, departamento de compras) a jornada de trabalho será de **44 (quarenta e quatro) horas semanais**.

**Parágrafo primeiro:** Dada a natureza dos serviços de enfermagem, os empregadores poderão instituir horário de trabalho em regime de plantão de **12x36 (doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso)**, implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos intrajornadas para café, almoço e/ou jantar no mínimo a 1 hora/dia, já computados na jornada, limitada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas.

**Parágrafo segundo:** Para os setores de cozinha, lavanderia, limpeza, portaria e/ou recepção poderão as empresas instituir horário de trabalho em regime de plantão de **12x36 (doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso)** implícita a compensação de horário, com a escala de revezamento, respeitados os intervalos intrajornadas para café, almoço e/ou jantar no mínimo a 1 hora/dia, já computados na jornada, limitada a jornada semanal de 42 horas semanais.

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

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

**Parágrafo quinto:** Os excessos apurados no mês devem ser pagos como horas extraordinárias, nos termos deste instrumento, salvo se compensados no Banco de Horas. ***Ressalva-se, contudo, que é expressamente vedada a adoção de Banco de Horas para os profissionais que laboram em regime de escala 12 x 36.***

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

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

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

**Parágrafo nono:** Nos termos do *Art. 61 da CLT*, ocorrendo necessidade imperiosa por motivo de força maior ou para atender a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, sendo obrigatório o pagamento do adicional de hora extra previsto neste instrumento (Cláusula "adicional de hora-extra").

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

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

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

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÕES PONTO

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

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO PROFISSIONALIZANTE**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DO ESTUDANTE**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono a sua falta ao trabalho quando de prestação de exames escolares, em horários diversos das atividades escolares normais, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, devendo ser comprovada a participação posterior em 48 (quarenta e oito) horas

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

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

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro (100%). São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

**Parágrafo Único** - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de 6 (seis) dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS**

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

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

### LICENÇA ADOÇÃO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ADOÇÃO

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

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS AMPLIADAS

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

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

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

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - VESTIÁRIOS

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

### UNIFORME

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME

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

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

### CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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

**a)** O edital para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato inscrito o respectivo comprovante;

**b)** A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;

**c)** Os Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;

- d) Será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;
- e) Os Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;
- f) As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;
- g) Fica assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria, sem prejuízo da remuneração;
- h) As empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

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

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

## REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

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

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LISTAGEM DO NUMERO DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, do dia 10 até o dia 15 de cada mês, uma listagem contendo o nome e função dos funcionários de seu estabelecimento e anualmente fornecerá um cópia da RAIS ou documento equivalente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL LABORAL - ASSOCIADOS AO SINDSAUDECM

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **3% (três por cento) sobre o salário base** na folha de pagamento dos **empregados associados**, a título de mensalidade associativa sindical laboral, na forma do art. 545 da CLT, art. 5º e 8º da CF. Tal valor deverá ser recolhido do empregado até o dia 10 (dez) de cada mês, e repassado a entidade sindical por meio de depósito bancário, boleto bancário ou em diretamente na sede do SINDSAUDECM.

**Parágrafo Primeiro:** Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SINDSAUDECM, acompanhado de Carteira de Trabalho; RG; CPF; Comprovante de endereço e os dois últimos comprovantes de pagamento (holerite), e preencher a ficha de intenção de Associação/filiação, nos termos do Estatuto Social.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal devido, multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento), por dia de atraso, até o efetivo pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** O **cancelamento da mensalidade associativa sindical laboral** dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função de rescisão do contrato de trabalho, neste caso fica as empresas obrigadas a informar o desligamento do empregado ao sindicato obreiro.

**Parágrafo Quarto:** O Empregado Associado não pode se opor as demais contribuições previstas na presente Convenção, sob pena de perder a qualidade de associado.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL/ BENEFICIO ASSISTENCIAL FUNERAL

Fica mantido o auxílio funeral/BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL, criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria será paga pela entidade sindical laboral ou empresa contratada por este responsável pela arrecadação e ou gestão de tal benefício.

**Parágrafo 1º:** Todos os **EMPREGADORES** abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal do **"BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL"**. A partir de **01/05/2026** o valor da contribuição patronal do benefício assistencial funeral - "auxílio funeral será reajustado para **R\$ 11,50 (onze reais e cinquenta centavos) por empregado(a)**, independente da modalidade de contratação, em favor do SINDICATO LABORAL CNPJ nº 80.888.845/0001-02, responsável pela operacionalização, arrecadação, cobrança, repasse e contabilização do BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - "AUXÍLIO FUNERAL", impreterivelmente até o dia **"10" (dez) de cada mês**, da seguinte forma:

- 1) **BOLETO BANCÁRIO**, enviado diretamente pelo **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**, convencionam as partes que as despesas bancárias decorrentes da emissão de Boleto Bancário é de total responsabilidade do Empregador, sendo incluído no valor do boleto; ou,
- 2) **DEPÓSITO OU TRANSFERÊNCIA BANCARIA**, na conta do Sindicato Laboral, no Banco do Brasil, Ag nº 0406-5 Conta Corrente 31443-9, CNPJ nº 80.888.845/0001-02, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [sind\\_saudecm@hotmail.com](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral "Auxilio Funeral"; ou
- 3) **PIX – Chave PIX CNPJ 80.888.845/0001-02 – Beneficiário SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: [sind\\_saudecm@hotmail.com](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) acompanhado da lista de empregados contendo nome completo, data de admissão e valor pago a título de Benefício assistencial funeral "Auxilio Funeral".

**Parágrafo 2º:** O custeio mensal do Benefício assistencial funeral "Auxilio Funeral" será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo 3º: DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO:** A indenização em caso de óbito será paga pela Entidade Sindical Laboral e corresponderá ao valor único de **R\$ 4.003,88 (quatro mil, três reais e oitenta e oito centavos) e será paga mediante a apresentação de documentos comprobatórios (Nota fiscal, Recibo) de custeio do funeral do empregado da categoria falecido**. Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo 4º:** 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 "Auxilio Funeral" uma vez que tal benefício é de natureza distinta e cumulativo. Com a única exceção apenas as empresas associadas regularmente ao SHESMAR **até 24 de maio de 2021 e que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESMAR, até a mesma data**, devidamente comprovado.

**Parágrafo 5º:** O Benefício assistencial "Auxilio 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. Em caso de afastamento, os pagamentos referentes ao benefício assistencial funeral "AUXÍLIO FUNERAL, limitar-se-ão a 6 (seis) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (6 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxilio Funeral, bem como ao Sindicato Laboral ou à empresa contratada para gestão que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Retornando o empregado afastado por benefício previdenciário ao emprego o empregador deverá reestabelecer imediatamente o pagamento, nos termos desta cláusula.

**Parágrafo 6º:** Tal auxílio terá uma carência inicial de cobertura de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo 7º:** A cobertura do Benefício Assistencial Funeral "Auxilio 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 8º:** 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, **acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual**. O pagamento da referida indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M** podendo pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo 9º:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no "parágrafo 1º", desta cláusula até o dia "10" (dez) de cada mês, ensejará, além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês (juros pró-rata até o efetivo pagamento, em favor do **SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M**.

**Parágrafo 10º:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, o qual se responsabilizará em comunicar a Empresa responsável pelo pagamento. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo 11º:** Para recebimento da **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO** do benefício assistencial funeral “AUXÍLIO FUNERAL”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL “AUXÍLIO FUNERAL” e 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; **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, Declaração de dependente.

**Parágrafo 12º:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio Funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo 13º:** O benefício assistencial “Auxílio Funeral”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo 14º:** Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, podendo inclusive pleitear o cumprimento das obrigações desta cláusula pelas vias extrajudicial e ou judicial.

**Parágrafo 15º:** A empresa associada regularmente ao SHESSMAR **até 24 de maio de 2021 e que tiver realizada a adesão do Fundo Funeral do Sindicato Patronal – SHESSMAR, até a mesma data**, devidamente comprovado, está desobrigado do pagamento de tal auxílio. Associações posteriores à data de registro só poderão fazer uso desta prerrogativa no exercício 2026, de por ventura forem mantidas as mesmas condições negociais.

**Parágrafo 16º:** O superávit anualmente apurado será destinado à constituição de reserva de pelo menos 5 (cinco) indenizações previstas no § 3º desta Clausula, sendo o restante destinado em favor da Entidade Sindical Laboral (SINDSAÚDECM) para aplicação em infraestrutura, despesas, benefícios em prol da categoria, e demais atividades inerentes a atividade sindical, sendo tais valores contabilizados e objeto de prestação de conta da entidade sindical nos termos do Estatuto Social.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL DE CUSTEIO SINDICAL**

*Considerando a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical urbana;*

*Considerando que o ordenamento jurídico confere às entidades representativas e sindicais a natureza de pessoa jurídica de direito privado, sendo vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;*

*Considerando que a Lei n. 13.467/17 autoriza a instituição de contribuição em instrumento normativo quando expressa e previamente autorizado pelo trabalhador;*

*Considerando que o artigo 462 da CLT, prevê que o desconto sobre o salário do trabalhador é permitido quando previamente estabelecido em instrumento normativo (acordo ou convenção coletiva de trabalho);*

*Considerando o Enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), que prevê que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização;*

*Considerando que a ação sindical depende da participação dos trabalhadores, seja na realização das atividades desenvolvidas pelos sindicatos, seja na cotização econômica para a melhoria da prestação de serviços e das condições materiais das entidades sindicais;*

*Considerando que os abrangidos pela negociação coletiva (CLT, art. 611) devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações;*

*Considerando que todos os empregados da categoria profissional se beneficiam da Negociação Coletiva;*

*Considerando a NOTA TÉCNICA n. 02, de 26 de outubro de 2018, da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS;*

*Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS;*

*Considerando a ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS;*

*Considerando o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito dos autos ARE 1018459, no sentido de acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, alterando a tese fixada no julgamento de mérito (tema 935 da repercussão geral) no seguinte sentido: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.*

*Considerando o artigo 513, alínea “e” da CLT, que dispõe sobre a prerrogativa do sindicato de impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais;*

OS **EMPREGADOS integrantes da categoria laboral do SINDSAUDECM** aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 25 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 11 de junho de 2026, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região - SINDSAUDECM, CNPJ nº 80.888.845/0001-02, entidade sindical laboral, nos termos do art. 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de **1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração do empregado, ao mês, extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, com direito de oposição, descontada em folha de pagamento, pelos empregadores.**

**Parágrafo primeiro:** Cumprido o estabelecido pelas Assembleias, o desconto da contribuição assistencial laboral de custeio sindical deve ser realizado pelos empregadores em folha de pagamento, de todos os empregados que não se opuseram a referida contribuição nos termos desta cláusula, sob a rubrica "contribuição assistencial laboral de custeio sindical" ou "contribuição assistencial, no percentual acima previsto, ficando o empregador responsável pelo repasse do valor descontado dos empregados ao Sindicato Laboral até o dia 10 (dez) de cada mês, mediante depósito bancário na conta bancária do SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M, CNPJ n. 80.888.845/0001-02, do Banco do Brasil S/A, agência 0406-5 de Campo Mourão, conta nº. 31443/9.

**Parágrafo segundo:** Os empregadores deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação bancária para o e-mail: [sind\\_saudecm@hotmail.com](mailto:sind_saudecm@hotmail.com) juntamente com a relação de empregados pagantes da contribuição assistencial, contendo: nome completo, função e valor recolhido a título de contribuição assistencial laboral de custeio sindical.

**Parágrafo terceiro:** Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente cláusula, arcarão com o pagamento de 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 Sindicato Laboral.

**Parágrafo quarto:** É garantido o direito de oposição à referida contribuição, pelos empregados não associados, realizado pessoalmente, de forma individual em 3 (três) vias (Empregado/Empresa/Sindicato), de forma legível, na forma do Modelo em Anexo à presente CCT, na sede do SINDSAUDECM (Avenida Irmãos Pereira, 350, Centro, Campo Mourão, Paraná, CEP 87301-010) ou enviada via "AR" aviso de recebimento via correio, no prazo de 30 dias após a assinatura e depósito da CCT junto ao Ministério do Trabalho (24/06 a 24/07) ou após o primeiro desconto da contribuição feita no salário do empregado contratado após a celebração desta CCT.

**Parágrafo quinto:** Nos termos da ORIENTAÇÃO Nº 04 aprovada em 04 de maio de 2010 pelo Colegiado da *Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS.*, **configura ato antissindical o incentivo patronal ao exercício do direito de oposição à contribuição assistencial/negocial.**

**Parágrafo sexto:** Nos termos da *ORIENTAÇÃO Nº 13 aprovada em 27 de abril de 2021 pelo Colegiado da Coordenadoria Nacional De Promoção Da Liberdade Sindical – CONALIS*, o ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho; o ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo sétimo:** Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

**Parágrafo oitavo:** O Empregado Associado que se opor a presente contribuição, perderá a qualidade de associado nos termos do Estatuto Social.

**Parágrafo nono:** Ressalta-se que a "autorização prévia e expressa" da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 25 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 11 de junho de 2026, nos termos do enunciado 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) e Item II da NOTA TÉCNICA CONALIS/ MPT N. 1º, DE 27 DE ABRIL DE 2018.

**Parágrafo décimo:** A Presente Contribuição representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada em Assembleia, e não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária filiação ao sindicato;

**Parágrafo décimo primeiro:** Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SINDSAUDECM, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo SINDSAUDECM.

**Parágrafo décimo segundo:** Para os fins previstos na lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a categoria laboral concedeu autorização coletiva, por meio da Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 25 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária Presencial realizada no dia 11 de junho de 2026, para que todos empregadores da categoria econômica compartilhem (forneçam) dados pessoais sensíveis através de "Lista de Empregados" prevista nos instrumentos coletivos de trabalhos (Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho) contendo nome completo; data de admissão/ demissão; função e salário base ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Campo Mourão e Região – SINDSAUDECM, para fins de: controle de categoria profissional, controle de pagamento de contribuições ao sindicato, cadastro de membros da categoria ativos e inativos, cadastro de associados e não associados, substituição processual nos termos da lei.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, 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%

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** O empregador não associado que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão patronal deverá fazê-lo, através de carta a ser enviada via "AR" (aviso de recebimento) pelos Correios, no endereço: Rua Neo Alves Martins 2999, sala 114, dentro do prazo de 25/06/2026 à 04/07/2026. O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL por CNPJ.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 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 Parágrafo 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.

#### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

##### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

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

mediante as seguintes condições:

- I - A empresa deverá comunicar formalmente ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região a data de início da implementação do Banco de Horas;
- II - O sistema permitirá a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de forma simples;
- III - O período de apuração e compensação será de 12 (doze) meses, contados a partir da vigência dessa convenção coletiva: 01/05/2026 a 30/04/2027;
- IV - 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 12ª desta CCT. Havendo saldo negativo de horas, as mesmas serão descontadas de forma simples.

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

**Parágrafo segundo** – a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula 12ª desta CCT; b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula 12ª desta CCT; c) No momento da homologação, o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro os espelhos de ponto do período.

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

**Parágrafo quarto** – Em conformidade com o entendimento consolidado pela Jurisprudência Trabalhista, fica ratificada pela presente CCT a proibição de adoção de regime de Banco de Horas para trabalhadores sujeitos à jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) ante a incompatibilidade.

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

- I - Sejam associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR - Devidamente comprovado por Declaração;
- II - Estejam com suas obrigações sindicais em dia, comprovando o adimplemento da contribuição associativa e da taxa de reversão patronal;
- III - Estejam em situação regular com suas obrigações junto ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimento de Serviço de Saúde de Campo Mourão e Região.

**Parágrafo sexto** – As horas trabalhadas em feriados não poderão ser incluídas no Banco de Horas para compensação, devendo ser remuneradas em dobro (100%), conforme estabelecido nesta CCT.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

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

### DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O presente Instrumento Coletivo de Trabalho aplica-se a Categoria profissional, dos profissionais de enfermagem, técnicos e auxiliares de enfermagem, parteiras, e enfermeiros; técnicos e auxiliares em saúde bucal; empregados em hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde; empregados em clínicas e consultórios médicos e odontológicos; empregados em casas de saúde, sanatórios, maternidades, ambulatorios e pronto socorro; empregados em consultórios de psicologia e psiquiatria; empregados em clínicas e estabelecimentos de radiologia e análise por imagem, centro de diagnóstico por imagem, clínicas de radioterapia, quimioterapia e bancos de sangue; empregados em clínicas de fisioterapia, reabilitação,

dermatológicas e oftalmológicas; empregados em clínicas, consultórios e hospitais veterinários; empregados em estabelecimentos de serviços de imunização e vacinação; empregados em centros de atenção psicossociais; empregados em estabelecimentos de serviços móveis de atendimento a urgências e de remoção de pacientes. Não se aplicando ao empregados em laboratórios de análises e patologia clínica, anatomia e citologia os quais detêm Instrumento Coletivo de Trabalho celebrado junto ao SINLAB/PR.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no **valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.**

}

WILLIAM DIEGO FORTUNATO  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

NEUMORA LIRA BEIENKE GORDO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREG EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE C M

DAOUD NASSER  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA LABORAL - APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO III - EDITAL CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)