CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003060/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048740/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.224328/2026-02
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE UMUARAMA E REGIAO - SEESSU, CNPJ n. 79.868.048/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 22.233.293/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RANGEL DA SILVA;

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 Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde** , com abrangência territorial em **Alto Paraíso/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafezal do Sul/PR, Cidade Gaúcha/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Douradina/PR, Esperança Nova/PR, Francisco Alves/PR, Icaraíma/PR, Iporã/PR, Ivaté/PR, Maria Helena/PR, Mariluz/PR, Moreira Sales/PR, Nova Olímpia/PR, Perobal/PR, Pérola/PR, Santa Mônica/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Umuarama/PR e Xambrê/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS GERAIS

Os pisos salariais da categoria profissional serão reajustados, a partir de **1º de maio de 2026**, no percentual de **6% (seis por cento)**, incidente sobre o piso salarial vigente em **30 de abril de 2026**, passando a vigorar, a partir de **1º de maio de 2026**, nos valores estabelecidos na tabela abaixo:

CARGO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL 2026/2027
Almoxarife	44 horas	R$ 1.805,50
Aprendiz	30 Horas [1]	R$ 1.726,62
Assistentes sociais	30 horas [2]	R$ 3.606,62
Atendente de laboratório	44 horas	R$ 1.767,52
Auxiliar administrativo	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de cobalterapia	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de compras	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de contabilidade	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de costura	44 horas	R$ 1.767,52
Auxiliar de cozinha	44 horas	R$ 1.767,52
Auxiliar de creche	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de departamento pessoal	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de escritório	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de farmácia	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de faturamento	44 horas	R$ 1.805,50

Auxiliar de fisioterapia	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de hemoterapia	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de laboratório	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de lavanderia	44 horas	R$ 1.767,52
Auxiliar de manutenção	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de prótese	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de serviço médico	44 horas	R$ 1.767,52
Auxiliar de serviços gerais	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar de serviços sociais	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar odontológico	44 horas	R$ 1.805,50
Auxiliar operacional de serviços diversos (AOSD)	44 horas	R$ 1.805,50
Banhista de animais domésticos	44 horas	R$ 1.767,52
Biólogos	44 horas	R$ 3.606,62
Biomédicos	44 horas	R$ 3.606,62
Carderxista	44 horas	R$ 1.805,50
Contínuo	44 horas	R$ 1.745,61
Coordenador de manutenção	44 horas	R$ 2.430,71
Copeira	44 horas	R$ 1.767,52
Costureira	44 horas	R$ 1.805,50
Cozinheira	44 horas	R$ 1.805,50
Cuidador de idoso	44 horas	R$ 1.767,52
Escriturário	44 horas	R$ 1.805,50
Esteticista de animais domésticos	44 horas	R$ 1.805,50
Faturista	44 horas	R$ 3.606,62
Fisioterapeuta	30 horas [4]	R$ 3.778,36
Gerente administrativo	44 horas	R$ 3.606,62
Gerente de recursos humanos	44 horas	R$ 3.606,62
Guarda	44 horas	R$ 1.745,61
Lactarista	44 horas	R$ 1.767,52
Lavadeira	44 horas	R$ 1.805,50
Maqueiro	44 horas	R$ 1.805,50
Mensageiro	44 horas	R$ 1.745,61
Office-Boy	44 horas	R$ 1.745,61
Operador de telemarketing	36 horas [5]	R$ 1.767,52
Outras funções da área administrativa (exceto profissionais de enfermagem)	44 horas [6]	R$ 1.805,50
Outras funções de nível elementar [3]	44 horas [6]	R$ 1.767,52
Porteiro	44 horas	R$ 1.745,61
Profissionais de nível superior (exceto profissionais de enfermagem)	44 horas [6]	R$ 3.778,36
Profissionais de nível técnico (exceto profissionais de enfermagem)	44 horas [6]	R$ 2.020,03
Recepcionista	44 horas	R$ 1.767,52
Secretária de consultório médico e odontológico	44 horas	R$ 1.767,52
Servente	44 horas	R$ 1.805,50
Socorrista/Resgatista[7]	44 horas	R$ 2.020,03
Supervisor de atendimento	44 horas	R$ 1.928,20
Supervisor de telemarketing	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico citotécnico	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico de prótese	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico de cobalterapia	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico de higiene/saúde bucal/dental	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico de laboratório	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico em imobilizações ortopédicas	44 horas	R$ 1.928,20
Técnico em métodos eletrográficos/encefalografia	44 horas	R$ 1.928,20
Técnicos de análises patológicos	44 horas	R$ 1.928,20
Telefonista	36 horas [5]	R$ 1.805,50
Tosador de animais doméstico	44 horas	R$ 1.805,50
Vigia	44 horas	R$ 1.745,61
Zelador(a)	44 horas	R$ 1.767,52

Legendas
[1] Inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005
[2] Lei nº 12.317/2010
[3] Exceto as funções da área administrativa
[4] Lei nº 8.856/1994
[5] Artigo 227 da CLT
[6] Ressalvadas as profissões com jornada estabelecida lei

[7] Reajuste diferenciado de **18,595%** (dezoito vírgula quinhentos e noventa e cinco por cento), conforme dispõem os parágrafos sexto e sétimo desta Cláusula.

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: Para os empregadores que, em 30 de abril de 2026, praticavam **pisos salariais em valor superior** aos estipulados na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, aplica-se, a partir de **1º de maio de 2026**, o reajuste de **6% (seis por cento) incidente sobre o valor do piso por eles praticado**, ressalvada a função de **Socorrista/Resgatista**, para a qual o reajuste será de **18,595% (dezoito vírgula quinhentos e noventa e cinco por cento), conforme item 7 da tabela acima**, em substituição ao percentual geral. As antecipações salariais concedidas e devidamente comprovadas a partir de 1º de maio de 2026 poderão ser deduzidas do valor do reajuste devido.

Parágrafo terceiro: Os pisos salariais reajustados nos termos desta Cláusula são exigíveis a partir de **1º de maio de 2026**, nos valores estabelecidos na tabela acima. Em decorrência da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho em 31 de julho de 2026, em data posterior ao fechamento da folha de pagamento referente a maio/2026, o processamento dos reajustes de pisos salariais e seus reflexos ocorrerá a partir da folha de pagamento referente a agosto/2026, com pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, sem prejuízo da exigibilidade retroativa estabelecida no caput desta Cláusula e das diferenças salariais previstas no parágrafo quarto.

Parágrafo quarto: As **diferenças salariais retroativas**, devidas em razão da exigibilidade dos pisos a partir de **1º de maio de 2026**, decorrentes da aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula, bem como seus reflexos nas verbas devidas em decorrência do contrato de trabalho, referentes às competências de **maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, deverão ser apuradas e quitadas em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o parcelamento em até **3 (três) parcelas**, **hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: a)** 1ª (primeira) parcela: até 31 de agosto de 2026; **b)** 2ª (segunda) parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; **c)** 3ª (terceira) e última parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026.

Parágrafo quinto: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo quarto, o valor total das diferenças salariais retroativas e seus reflexos será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

Parágrafo sexto: O reajuste diferenciado de 18,595% (dezoito vírgula quinhentos e noventa e cinco por cento) aplicável à função de Socorrista/Resgatista, conforme item 7 da tabela desta Cláusula, tem por objetivo equiparar o respectivo piso salarial ao valor praticado para os Profissionais de Nível Técnico, em razão da complexidade das atividades inerentes à função, nos termos do parágrafo sétimo. Com o referido reajuste, o piso salarial da função de Socorrista/Resgatista passa a vigorar, a partir de 1º de maio de 2026, no valor de R$ 2.020,03 (dois mil, vinte reais e três centavos).

Parágrafo sétimo: Para os fins desta Cláusula, **considera-se Socorrista/Resgatista** o profissional responsável pelo atendimento pré-hospitalar de urgências e emergências, incluindo a avaliação inicial do paciente, a prestação de primeiros socorros, a condução segura de ambulâncias e o transporte de pacientes, independentemente da empresa contratante ou da natureza da atividade econômica principal do empregador, abrangendo, sem limitação, empregadores dos setores de saúde, de concessões de rodovias e assemelhados.

Parágrafo oitavo: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula multa convencional desta CCT, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

Parágrafo nono: Esta cláusula possui natureza cogente e constitui direito irrenunciável dos trabalhadores, sendo absolutamente vedada sua redução, supressão, derrogação ou flexibilização por meio de Acordos individuais de trabalho, instrumentos coletivos posteriores, transações extrajudiciais, termos de ajustamento de conduta ou qualquer outro instrumento jurídico, ainda que com assistência sindical.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM COM ASSISTÊNCIA FINANCEIRA

PISO SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM CONTRATADOS POR ENTIDADES E PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTRATUALIZADOS QUE ATENDAM, NO MÍNIMO, 60% DE SEUS(SUAS)

PACIENTES PELO SUS, COM ASSISTÊNCIA FINANCEIRA COMPLEMENTAR DA UNIÃO PREVISTA NO ART. 198, § 14º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (*Autos nº 0124887-98.2022.1.00.0000*), no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal e na autonomia coletiva prevista nos arts. 611-A e seguintes da CLT, as partes convencionam que o **Piso Salarial dos Profissionais de Enfermagem (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteira), contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidoras de certificação CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e que recebam a assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, conforme definido no art. 15-A da Lei nº 7.498/1986 e na decisão proferida pelo STF na ADI 7222**, será aplicado nos termos da presente cláusula e da seguinte forma:

1. Aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidoras de certificação CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, e que **RECEBAM assistência financeira complementar prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal**, os pisos salariais/vencimento básico (VB) terão seus valores mantidos, sem reajustes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, permanecendo durante este período nos patamares a seguir estabelecidos, para jornada de **44 (quarenta e quatro) horas semanais**, **inclusive na escala 12x36 (doze por trinta e seis)**, por equivalência de carga horária, devendo o piso salarial ser pago integralmente ao empregado que labora nesse regime:

	FUNÇÃO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL
A)	Enfermeiro	44 Horas	R$ 3.368,46
B)	Técnico de Enfermagem	44 Horas	R$ 1.800,87
C)	Auxiliar de Enfermagem	44 Horas	R$ 1.686,28
D)	Parteira	44 Horas	R$ 1.686,28

1.1. Da Complementação para o Cumprimento dos Pisos Salariais previsto na Lei nº 14.434/2022

Os valores necessários à complementação para o cumprimento dos pisos salariais previsto na Lei nº 14.434/2022, para os profissionais que recebem inferior ao previsto na referida lei, 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, **observadas, quanto à natureza jurídica da referida verba e às responsabilidades do empregador, as disposições dos subitens 1.2.1 a 1.2.4 desta Cláusula.**

1.2. Da Natureza Jurídica da Assistência Financeira Complementar da União

1.2.1. As partes convencionam que a assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, destinada à complementação dos pisos salariais dos profissionais de enfermagem nos termos da Lei nº 14.434/2022, terá sua **natureza jurídica transicionada** conforme os períodos e critérios estabelecidos nos subitens seguintes, observada a autonomia coletiva prevista nos arts. 611-A e seguintes da CLT, entendimento consolidado no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal e ADI 7222 do STF.

1.2.2. Período de 01/05/2023 a 31/07/2026 — Natureza Indenizatória

Fica reconhecido e ratificado que, no período de **1º de maio de 2023** a **31 de julho de 2026**, a assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, destinada à complementação dos pisos salariais dos profissionais de enfermagem, revestiu-se de **natureza indenizatória**, não integrando a base de cálculo de contribuições previdenciárias (INSS), do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRPF), do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), tampouco das verbas trabalhistas previstas nos arts. 457 e 458 da CLT.

Parágrafo único: Fica expressamente pactuado que a transição de natureza jurídica estabelecida nos subitens seguintes **não produzirá efeitos retroativos** ao período compreendido entre 01/05/2023 e 31/07/2026, não gerando qualquer obrigação de recolhimento complementar de INSS, IRPF ou FGTS, nem direito a diferenças salariais, reflexos, indenizações ou compensações decorrentes da não inclusão da referida verba nas bases de cálculo citadas, constituindo-se em **transação coletiva** nos termos dos arts. 611-A e seguintes da CLT, do Tema 1046 do STF e ADI 7222 do STF, em observância aos princípios da segurança jurídica e da boa-fé objetiva.

1.2.3. Período de 01/08/2026 a 31/03/2027 — Natureza Remuneratória

A partir de **1º de agosto de 2026** até **31 de março de 2027**, a assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal passará a ter **natureza remuneratória**, observando-se, cumulativamente:

a) O empregador **deverá realizar as retenções da contribuição previdenciária (INSS)** e do **Imposto de Renda Retido na Fonte (IRPF), quando devido**, a **cargo do empregado**, incidentes sobre o valor do complemento do piso salarial dos profissionais de enfermagem pago por meio da assistência financeira complementar da União, bem como efetuar o **recolhimento dos encargos sociais patronais** (INSS Patronal, RAT e demais contribuições aplicáveis) **a seu próprio cargo**, igualmente incidentes sobre o referido complemento, observado o regime tributário da empresa, nos termos da legislação vigente, ressalvada a hipótese de modificação na política de repasse da assistência financeira complementar da União que venha a absorver, total ou parcialmente, os referidos encargos sociais patronais, caso em que o empregador recolherá tão somente a diferença, se houver;

b) O empregador deverá efetuar o recolhimento da contribuição de 8% (oito por cento) a título de FGTS sobre o valor do complemento do piso salarial dos profissionais de enfermagem pago por meio da assistência financeira complementar da União, nos termos do art. 15 da Lei nº 8.036/1990 e da Súmula nº 63 do TST, sendo que referida contribuição não será descontada do complemento percebido pelo empregado, **constituindo obrigação patronal**, ressalvada a hipótese de modificação na política de repasse da assistência financeira complementar da União que venha a absorver, total ou parcialmente, o recolhimento do FGTS, devidamente normatizado, caso em que o empregador recolherá tão somente a diferença, se houver, entre o valor devido e o valor já custeado pela União;

c) A assistência financeira complementar, neste período (agosto/2026 a março/2027), **não integrará** a base de cálculo de **horas extras**, **adicional noturno**, **adicional por tempo de serviço**, **repouso semanal remunerado** e demais verbas contratuais, rescisórias e reflexas, mantendo-se a incidência restrita às contribuições previstas nas alíneas "a" e "b" deste subitem (INSS, IRPF e FGTS). Durante o referido período, a assistência financeira complementar **continua sendo paga pela União e repassada pelo empregador** ao profissional de enfermagem no mês de **férias** e durante o **aviso prévio** (trabalhado ou indenizado), uma vez que o empregado permanece com **contrato ativo** nesses períodos — inclusive durante a projeção do aviso prévio indenizado. De igual forma, o empregador **continua repassando a 13ª (décima terceira) parcela**, custeada pela União, juntamente com a parcela do mês de novembro. Tais repasses ocorrem **na exata proporção do valor da assistência financeira complementar repassada pela União, sem qualquer complementação do valor da verba pelo empregador**. Não obstante, **sobre o valor repassado**, o empregador **deve realizar as retenções da contribuição previdenciária (INSS) e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRPF) a cargo do empregado**, efetuar o **recolhimento dos encargos sociais patronais** a seu próprio cargo e **recolher a contribuição de FGTS**, nos exatos termos das alíneas "a" e "b" deste subitem.

1.2.4. A partir de 01/04/2027 — Natureza Salarial

A partir de **1º de abril de 2027**, a assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal passará a ter **natureza salarial**, mantendo seu pagamento em **rubrica destacada**, **devendo, todavia, ser considerada** para todos os fins legais, integrando a base de cálculo de: **férias** e seu respectivo terço constitucional, **13º (décimo terceiro) salário**, **horas extras**, **adicional noturno**, **adicional por tempo de serviço**, **repouso semanal remunerado**, **FGTS**, **multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS**, **aviso prévio** e demais verbas contratuais e rescisórias previstas na legislação trabalhista e nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único. Considerando que a União **mantém o repasse da assistência financeira complementar, repassada pelo empregador**, durante os períodos de **férias** e de **aviso prévio** (trabalhado ou indenizado), em razão de o empregado permanecer com **contrato ativo** nesses períodos, e **custeia** o **13º (décimo terceiro) salário por meio de 13ª (décima terceira) parcela, repassada pelo empregador juntamente com a parcela do mês de novembro**, o empregador, ao calcular os reflexos da assistência financeira complementar sobre férias, 13º (décimo terceiro) salário e aviso prévio, **deverá deduzir os valores já repassados pela União** — identificados na **rubrica destacada** prevista no caput deste subitem — para tais finalidades, de forma a evitar duplicidade de pagamento, sendo devido pelo empregador tão somente a **diferença**, se houver, entre o valor do reflexo calculado e o valor já providenciado pela União.

1.3. Do Abono Indenizatório Mensal de Natureza Transitória

1.3.1. Em contrapartida, observando os princípios da autonomia coletiva nas negociações trabalhistas, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o entendimento consolidado no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, as partes pactuam que será devido aos profissionais de enfermagem contratados por entidades filantrópicas contratualizadas e possuidoras de certificação CEBAS SUS, bem como por prestadoras de serviços contratualizados que atendam, no mínimo, 60% de seus(suas) pacientes pelo SUS, **a partir de 01 de maio de 2026** e durante a vigência desta Convenção Coletiva, **abono indenizatório**

mensal de natureza transitória para fins de complementação remuneratória, pago pelo empregador, conforme valores abaixo:

FUNÇÃO	ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL (DURANTE A VIGÊNCIA DA CCT)
Enfermeiro	R$ 409,91
Técnico de Enfermagem	R$ 219,15
Auxiliar de Enfermagem	R$ 205,21
Parteira	R$ 205,21

1.3.2. O percentual de **12,169%** (doze vírgula cento e sessenta e nove por cento) **utilizado para o cálculo do abono indenizatório** previsto no item 1.3.1 desta Cláusula corresponde à composição acumulada do percentual de 5,82% (cinco vírgula oitenta e dois por cento), reajuste pactuado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 e não aplicado aos pisos salariais dos profissionais de enfermagem em razão do congelamento previsto no item 1, e do percentual de 6% (seis por cento), reajuste pactuado na presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027, nos termos do disposto no item 1.4.5.1, "b", da Cláusula Quarta da CCT 2025/2026. A metodologia de cálculo observa a seguinte fórmula:

a) Piso Hipotético = Piso Atual × 1,0582 × 1,06

b) Abono Indenizatório = Piso Hipotético − Piso Atual

c) De forma equivalente: Abono Indenizatório = Piso Atual × 0,12169

1.3.3. O abono indenizatório mensal de natureza transitória não integrará a base de cálculo da assistência financeira complementar custeada pela União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal, tampouco integrará a base de cálculo de quaisquer verbas trabalhistas (horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho), sendo considerado vantagem pecuniária individual transitória e de **natureza indenizatória**. A transição de natureza jurídica da assistência financeira complementar da União, prevista nos itens 1.2.1 a 1.2.4, **não altera a natureza indenizatória do abono** previsto no item 1.3.1, que permanece nos exatos termos pactuados.

1.3.4. Para os empregadores que, em **30 de abril de 2026**, efetuavam o pagamento do Piso Salarial dos Profissionais de Enfermagem (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteira) com valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, por mera liberalidade ou por negociação coletiva anterior, o abono indenizatório mensal de natureza transitória previsto no item 1.3.1 será calculado mediante a aplicação do percentual de **12,169% (doze vírgula cento e sessenta e nove por cento) sobre o valor do piso salarial efetivamente praticado pelo empregador**, devendo ainda observar as demais disposições previstas na presente cláusula.

1.4. Da Vigência, Prorrogação e Critérios para Negociações Futuras do Abono Indenizatório Mensal de Natureza Transitória

1.4.1. O abono indenizatório mensal de natureza transitória previsto no item 1.3.1 desta cláusula terá vigência durante todo o período de vigência desta Convenção Coletiva, podendo ser prorrogado nos termos dos subitens seguintes.

1.4.2. Caso não seja celebrado novo Instrumento Coletivo de Trabalho entre as partes signatárias (SEESSU x FEHOSPAR) no prazo de 90 (noventa) dias contados a partir do término da vigência desta Convenção Coletiva, que expressamente prorrogue ou mantenha o pagamento do abono indenizatório mensal de natureza transitória, **será aplicado reajuste automático de 12,169%** sobre os pisos salariais/salário base/vencimento básico (VB) dos empregados, extinguindo-se o abono indenizatório.

1.4.3. A aplicação do reajuste automático previsto no subitem anterior:

a) Ocorrerá no primeiro dia útil subsequente ao término do prazo de 90 (noventa) dias;

b) Será calculada mediante a aplicação do índice de reajuste de 12,169% sobre os valores dos pisos salariais vigentes;

c) Não gerará efeitos retroativos à data-base de 01/05/2026;

d) Resultará em nova estrutura salarial definitiva, extinguindo-se o abono indenizatório.

1.4.3.1. A metodologia de aplicação do reajuste seguirá a fórmula: Novo Piso = Piso Atual × 1,12169, sendo que o fator 1,12169 corresponde à composição acumulada de que trata o item 1.3.2 desta Cláusula, independentemente dos valores do abono indenizatório pago durante a vigência desta Convenção.

1.4.4. Durante o período de vigência desta Convenção Coletiva e durante o prazo adicional de 90 (noventa) dias previsto no subitem 1.4.2, os empregadores ficam obrigatoriamente vinculados ao pagamento mensal do abono indenizatório de natureza transitória, não podendo suspender, reduzir ou deixar de efetuar o pagamento sob qualquer pretexto.

1.4.5. A celebração de novo Instrumento Coletivo de Trabalho que prorrogue o abono indenizatório deverá ser formalizada por escrito e registrada no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo considerada válida somente se assinada pelas mesmas partes signatárias desta Convenção (SEESSU x FEHOSPAR).

1.4.5.1. CRITÉRIOS PARA PRORROGAÇÃO DO ABONO: Caso seja celebrado novo Instrumento Coletivo de Trabalho que prorrogue o abono indenizatório mensal de natureza transitória, deverão ser observados obrigatoriamente os seguintes critérios:

a) HIPÓTESE 1 — Incorporação com Novo Abono: Se o novo instrumento coletivo optar pela incorporação do percentual de 12,169% aos pisos salariais e criação de novo abono indenizatório:

I) Os pisos salariais serão reajustados pela fórmula: Novo Piso Base = Piso Atual × 1,12169;

II) Sobre o novo piso base será aplicado o reajuste pactuado para a CCT 2027/2028;

III) Do valor final resultante será deduzido o valor do novo abono indenizatório, que permanecerá como verba autônoma;

IV) O novo abono indenizatório terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo de verbas trabalhistas.

b) HIPÓTESE 2 — Manutenção do Congelamento com Novo Abono: Se o novo instrumento coletivo optar pela manutenção do congelamento dos pisos salariais com criação de novo abono indenizatório:

I) Os pisos salariais permanecerão nos valores atuais (item 1 desta cláusula);

II) O novo abono indenizatório será calculado considerando obrigatoriamente a aplicação cumulativa e composta do percentual de 12,169% estabelecido na presente CCT, com o reajuste pactuado para a CCT 2027/2028, mediante a fórmula: Fator de Cálculo = 1,12169 × (1 + percentual de reajuste da CCT 2027/2028);

III) A metodologia de cálculo do novo abono seguirá os mesmos critérios técnicos utilizados na presente Convenção;

IV) O novo abono manterá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo de verbas trabalhistas.

1.4.5.2. O percentual de 12,169% estabelecido na presente Convenção Coletiva constitui **direito adquirido dos trabalhadores** e deverá ser obrigatoriamente considerado em qualquer nova negociação coletiva, seja através de incorporação aos pisos salariais ou de composição de novo abono indenizatório.

1.4.5.3. A não observância dos critérios estabelecidos nos subitens anteriores tornará nulo o novo Instrumento Coletivo de Trabalho, aplicando-se automaticamente o reajuste de 12,169% previsto no item 1.4.2 desta cláusula.

1.5. Dos Valores Retroativos e da Reorganização Remuneratória

1.5.1. Fica expressamente pactuado que a aplicação do reajuste previsto no item anterior não gerará qualquer direito a diferenças salariais, reflexos em verbas trabalhistas ou efeitos retroativos ao período anterior à data da aplicação, constituindo-se em mera reorganização da estrutura remuneratória a partir da data mencionada.

1.5.2. Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, **os valores retroativos do abono indenizatório mensal de natureza transitória**, previsto no item 1.3.1, devidos em razão da exigibilidade a partir de **1º de maio de 2026**, referentes às competências de **maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, **hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026**, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos:

a) 1ª (primeira) parcela: até 31 de agosto de 2026;

b) 2ª (segunda) parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026;

c) 3ª (terceira) e última parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026.

1.5.2.1. Para fins do parcelamento previsto no item 1.5.2, o valor total do abono indenizatório retroativo será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

1.6. Das Penalidades e da Natureza Cogente

1.6.1. O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula de Multa Convencional desta CCT, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

1.6.2. Esta cláusula possui natureza cogente e constitui direito irrenunciável dos trabalhadores, sendo absolutamente vedada sua redução, supressão, derrogação ou flexibilização por meio de acordos individuais de trabalho, instrumentos coletivos posteriores, transações extrajudiciais, termos de ajustamento de conduta ou qualquer outro instrumento jurídico, ainda que com assistência sindical.

CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS DOS PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM SEM ASSISTÊNCIA FINANCEIRA

PISO SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM CELETISTAS EM GERAL (ART. 15-A DA LEI Nº 7.498/1986) — SEM ASSISTÊNCIA FINANCEIRA COMPLEMENTAR DA UNIÃO

Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (*Autos nº 0124887-98.2022.1.00.0000*), no Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal e na autonomia coletiva prevista nos arts. 611-A e seguintes da CLT, as partes convencionam que **o Piso Salarial dos Profissionais de Enfermagem (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteira), celetistas em geral, SEM assistência financeira complementar da União,** conforme definido no art. 15-A da Lei nº 7.498/1986, será aplicado nos termos da presente cláusula e da seguinte forma:

Aos profissionais de enfermagem (enfermeiro, técnico de enfermagem, auxiliar de enfermagem e parteira) **contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não recebam assistência financeira complementar da União prevista no art. 198, § 14º da Constituição Federal,** o piso salarial/vencimento básico (VB), a partir de **01 de maio de 2026**, será reajustado em **6% (seis por cento) sobre os pisos salariais/vencimento básico (VB) praticados em abril de 2026**, de modo que os empregadores e estabelecimentos de saúde pagarão os seguintes pisos salariais/vencimento básico (VB), para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, **inclusive na escala 12x36 (doze por trinta e seis), por equivalência de carga horária, devendo o piso salarial ser pago integralmente ao empregado que labora nesse regime:**

	FUNÇÃO	CARGA HORARIA SEMANAL	PISO SALARIAL
A)	Enfermeiro	44 Horas	**R$ 5.541,16**
B)	Técnico de Enfermagem	44 Horas	**R$ 3.878,80**
C)	Auxiliar de Enfermagem	44 Horas	**R$ 2.770,57**
D)	Parteira	44 Horas	**R$ 2.770,57**

1.1. Dos Empregadores que Pagavam Acima do Piso

Para os empregadores que, em **30 de abril de 2026**, efetuavam o pagamento do Piso Salarial dos Profissionais de Enfermagem (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Parteira) com valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, por mera liberalidade ou por negociação coletiva anterior, o **reajuste de 6% (seis por cento)** previsto no caput desta cláusula incidirá sobre o valor do salário efetivamente praticado pelo empregador, observadas as demais disposições previstas na presente cláusula.

1.2. Dos Retroativos

1.2.1. Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, os valores retroativos do reajuste do piso salarial previsto no caput e seus reflexos, devidos em razão da exigibilidade a partir de 1º de maio de 2026, referentes às competências de maio/2026, junho/2026 e julho/2026, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos:

a) 1ª (primeira) parcela: até 31 de agosto de 2026;

b) 2ª (segunda) parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026;

c) 3ª (terceira) e última parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026.

1.2.2. Para fins do parcelamento previsto no item 1.2.1, o valor total dos retroativos — incluindo o reajuste do piso salarial e seus reflexos em repouso semanal remunerado, férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho — será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

1.3. Das Penalidades e da Natureza Cogente

1.3.1. O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula Multa Convencional desta CCT, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

1.3.2. Esta cláusula possui natureza cogente e constitui direito irrenunciável dos trabalhadores, sendo absolutamente vedada sua redução, supressão, derrogação ou flexibilização por meio de acordos individuais de trabalho, instrumentos coletivos posteriores, transações extrajudiciais, termos de ajustamento de conduta ou qualquer outro instrumento jurídico, ainda que com assistência sindical.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **1º de maio de 2026**, todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a reajuste salarial de **6% (seis por cento)** sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2026, **exceto os profissionais de enfermagem**, cujas condições específicas estão disciplinadas nas Cláusulas 4ª e 5ª desta CCT.

Parágrafo primeiro: O percentual de reajuste previsto no caput aplica-se a todos os empregados, independentemente de seus salários serem superiores ao piso normativo estabelecido na CCT 2025/2026 ou na presente CCT 2026/2027.

Parágrafo segundo: As antecipações salariais concedidas espontaneamente pelo empregador no período de 1º de maio de 2026 até a data de assinatura desta CCT poderão ser compensadas com o reajuste ora estabelecido, desde que devidamente comprovadas e limitadas ao percentual de 6% (seis por cento).

Parágrafo terceiro: Os empregados que, em razão de Acordo Coletivo de Trabalho, liberalidade patronal ou qualquer outro título, percebiam em 30 de abril de 2026 salários superiores ao piso normativo da CCT 2025/2026, terão o reajuste de 6% (seis por cento) aplicado retroativamente a 1º de maio de 2026, com todos os reflexos trabalhistas.

Parágrafo quarto: Os pisos salariais previstos nas Cláusulas 3ª, 4ª e 5ª 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.

Parágrafo quinto: As **diferenças salariais retroativas**, devidas em razão da exigibilidade a partir de **1º de maio de 2026**, decorrentes da aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula, bem como seus reflexos nas verbas devidas em decorrência do contrato de trabalho, referentes às competências de **maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, deverão ser apuradas e quitadas em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o parcelamento em até **3 (três) parcelas**, **hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: a)** 1ª (primeira) parcela: até 31 de agosto de 2026; **b)** 2ª (segunda) parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; **c)** 3ª (terceira) e última parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026.

Parágrafo sexto: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo quinto, o valor total das diferenças salariais retroativas e seus reflexos será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

Parágrafo sétimo: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula Multa Convencional desta CCT,

sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

Parágrafo oitavo: Esta cláusula possui natureza cogente e constitui direito irrenunciável dos trabalhadores, sendo absolutamente vedada sua redução, supressão, derrogação ou flexibilização por meio de Acordos individuais de trabalho, instrumentos coletivos posteriores, transações extrajudiciais, termos de ajustamento de conduta ou qualquer outro instrumento jurídico, ainda que com assistência sindical.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias e entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, independentemente do tipo de rescisão efetuada, nos termos do art. 477, § 6º da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as reposições salariais espontâneas ou compulsórias concedidos após 01/05/2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO EM MOEDA CORRENTE

O empregador que deixar de efetuar o pagamento em moeda corrente, pagando via Cheque, deverá entrega-lo ao empregado até as 13h00min, proporcionar ao trabalhador tempo hábil para recebê-lo junto ao banco, no dia do pagamento, dentro da jornada de trabalho, em horário que coincida com o expediente bancário, sob pena da multa prevista na clausula multa convencional da presente CCT.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO

As empresas pagarão adicional por tempo de serviço mensal de **3% (três por cento),** para cada três anos na mesma empresa, que incidirá sobre o salário do empregado, contados a partir de 1.980.

Parágrafo primeiro: Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, as **diferenças salariais retroativas do adicional por tempo de serviço mensal, em virtude do reajuste dos salários — base de cálculo do adicional —, devidas em razão da exigibilidade a partir de 1º de maio de 2026**, referentes às **competências de maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, bem como seus reflexos em repouso semanal remunerado, férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o **parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026**, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: **a)** 1ª (primeira) parcela: **até 31 de agosto de 2026**; **b)** 2ª (segunda) parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026**, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; **c)** 3ª (terceira) e última parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026**.

Parágrafo segundo: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo primeiro, o valor total das diferenças salariais — incluindo o adicional por tempo de serviço e seus reflexos em repouso semanal remunerado, férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho — será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO

Será pago ao trabalhador substituto o equivalente ao substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

Em caso de atraso no pagamento do salário ou de qualquer outra verba salarial, incidirá sobre a verba em atraso multa de **2% (dois por cento)** ao mês.

Parágrafo Único: Sem prejuízo da multa acima estabelecida, quando o atraso for superior a 4 (quatro) dias úteis, incidirá Multa Adicional de **2/30 (dois trinta avos)** por dia de atraso.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DO PIS

Os empregadores quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO AUDITORES E RESPONSÁVEIS TÉCNICOS

Os empregados que forem investidos nos cargos de Auditores e Responsáveis Técnicos terão gratificação de função da ordem de **10% (dez por cento)** de sua remuneração. Na hipótese de perda do cargo de responsável técnico, excluem-se as gratificações de função, se for o caso.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de **30% (trinta por cento)** em relação à hora diurna.

Parágrafo primeiro: Será considerada **hora noturna** o período compreendido **entre as 19:00 (dezenove horas) e as 07:00 (sete horas) da manhã.**

Parágrafo segundo: Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, as diferenças salariais retroativas do adicional noturno, em virtude do reajuste dos salários — base de cálculo do adicional —, devidas em razão da exigibilidade a partir de 1º de maio de 2026, referentes às competências de maio/2026, junho/2026 e julho/2026, bem como seus reflexos em repouso semanal remunerado, férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: a) 1ª (primeira) parcela: até 31 de agosto de 2026; b) 2ª (segunda) parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; c) 3ª (terceira) e última parcela: até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026.

Parágrafo terceiro: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo segundo, o valor total das diferenças salariais — incluindo o adicional noturno e seus reflexos em repouso semanal remunerado, férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho — será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

Parágrafo quarto: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula multa convencional desta CCT, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago nos termos da **Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15)** do Ministério do Trabalho e Emprego.

A **base de cálculo do adicional de insalubridade será o salário mínimo nacional vigente**, aplicando-se os seguintes percentuais e classificações:

Grau	Percentual
Máximo	40% (quarenta por cento)
Médio	20% (vinte por cento)

Parágrafo primeiro: A alteração da base de cálculo do adicional de insalubridade para o salário mínimo nacional foi estabelecida a partir de 1º de maio de 2025, por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 (SEESSU x FEHOSPAR), substituindo quaisquer bases de cálculo anteriormente utilizadas, ressalvado o disposto no § 4º desta cláusula.

Parágrafo segundo: Toda vez que houver **alteração do salário mínimo nacional — seja por reajuste, majoração ou revisão** —, o empregador **deverá realizar o recálculo e o pagamento do adicional de insalubridade considerando o novo valor como base de cálculo**, aplicando-se os percentuais de 40% (quarenta por cento) para grau máximo e 20% (vinte por cento) para grau médio, independentemente de aditamento ou nova negociação coletiva, observado o seguinte: **a)** A atualização ocorrerá automaticamente a partir da data de vigência do novo salário mínimo nacional; **b)** O empregador deverá adequar os valores pagos a título de adicional de insalubridade no primeiro pagamento subsequente à data de vigência do novo salário mínimo nacional; **c)** Não há distinção entre reajuste anual ordinário ou extraordinário do salário mínimo — qualquer alteração no valor do salário mínimo nacional implica recálculo automático do adicional de insalubridade.

Parágrafo terceiro: Os auxiliares de farmácia lotados em Centros Cirúrgicos e UTI's e empregados lotados em recepção de Pronto Socorro e Pronto Atendimento farão jus ao adicional de insalubridade em grau médio (20%), independente de perícia ou laudo técnico.

Parágrafo quarto: Em decorrência do *princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica*, as empresas que efetuam o pagamento do referido adicional sobre o piso salarial da categoria ou remuneração por ato de liberalidade do empregador ou por força de Acordo Coletivo de Trabalho anteriormente celebrados deverão manter tal pagamento mesmo após findada sua vigência, exceto para novas contratações a qual resguarda o direito do empregador em contratar nos moldes aqui estabelecidos.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com **10 (dez)** ou mais anos de serviços na mesma empresa, e que vier a se aposentar, fará *jus* a um prêmio correspondente ao valor de uma última remuneração.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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, por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, sendo vedado o pagamento em "espécie", destinado à compra de alimentos. O benefício pode ser usado em diferentes estabelecimentos, a critério do empregado, como supermercados, padarias, açougues, e demais estabelecimentos, desde que aceitem a forma de pagamento.

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: O benefício auxílio alimentação convencional, não se confunde com vale refeição, ou alimentação diária fornecida pelo empregador em restaurantes, lanchonetes e refeitórios durante a jornada de trabalho (intervalos intrajornada).

Parágrafo terceiro: A partir de **01 de maio de 2026**, o valor do auxílio alimentação convencional será reajustado em **6% (seis por cento),** passando **de:** R$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais), por mês, **para: R$ 789,70 (setecentos e oitenta e nove reais e setenta centavos), por mês.**

Parágrafo quarto: Para os empregadores que, em 30 de abril de 2026, efetuavam o pagamento do auxílio alimentação com **valor superior** ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 (R$ 745,00), deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2026** o reajuste de **6% (seis por cento),** sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2026 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

Parágrafo quinto: O auxílio alimentação deverá ser pago/disponibilizado por meio de vale alimentação, cartão alimentação, ou ainda por meio depósito bancário ou PIX, **sendo vedado o pagamento em "espécie"**, de forma integral, **impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de cada mês** e não poderá haver nenhum desconto do trabalhador.

Parágrafo sexto: 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 sétimo: O auxílio alimentação ora ajustado será concedido pelo empregador em todo o período do contrato de trabalho, **inclusive durante o período de gozo de férias, com exceção do período em que o empregado perceber benefício previdenciário, independentemente do tipo de licença.**

Parágrafo oitavo: O auxílio alimentação deve ser pago integralmente pelo empregador ao empregado durante todo o contrato de trabalho, sendo **vedada** a sua proporcionalização aos dias trabalhados, por carga horaria, faltas injustificadas, atestados médicos, etc, **com exceção** nos meses de admissão, rescisão contratual e quando do afastamento previdenciário os quais serão admitidos a proporcionalização do auxílio.

Parágrafo nono: No caso de rescisão de contrato de trabalho, a importância do auxílio alimentação será devida ao empregado de forma proporcional aos dias trabalhados e ou indenizados, mesmo durante o aviso prévio, ou seja, em caso de aviso prévio indenizado a empresa deverá realizar o pagamento proporcional aos dias indenizados. Neste caso, o pagamento deverá constar no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho e ser pago no prazo estabelecido no art. 477 da CLT.

Parágrafo décimo: Os empregadores poderão realizar a adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), criado pela Lei 6.321/1976, regulamentado pelo Decreto nº 05/1991;

Parágrafo décimo primeiro: Multa Convencional especifica - Os empregadores que não observarem qualquer disposto na presente cláusula, inclusive no que tange ao valor e data de pagamento mensal, deverão pagar além da obrigação pactuada na presente cláusula, multa convencional especifica no importe de **R$ 200,00 (duzentos reais), por empregado**, **por descumprimento**, em favor dos empregados afetados.

Parágrafo décimo segundo: Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, as **diferenças retroativas do auxilio alimentação, devidas em razão da exigibilidade a partir de 1º de maio de 2026**, referentes às **competências de maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o **parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026**, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: **a)** 1ª (primeira) parcela: **até 31 de agosto de 2026**; **b)** 2ª (segunda) parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026**, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; **c)** 3ª (terceira) e última parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026**.

Parágrafo décimo terceiro: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo décimo segundo, o valor total das diferenças do auxilio alimentação — será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

Parágrafo décimo quarto: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional especifica, por empregado prejudicado, conforme disciplinado no parágrafo 11º desta cláusula, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

Ficam as empresas obrigadas a fornecerem o vale transporte a todos os seus empregados nos moldes da lei nº 7.418/1985, Lei 7.619/1987.

Parágrafo primeiro – No ato da contratação, o empregador **DEVERÁ** disponibilizar ao empregado requerimento escrito para fins de adesão ao vale transporte, podendo cancelar e retomar o benefício de acordo com suas necessidades, sempre por escrito.

Parágrafo segundo – A empresa poderá substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro, EXCEPCIONALMENTE, no mês da admissão, nos casos de problemas no Sistema Público de Transporte ou em municípios que não tiverem sistema de "ticket" ou cartão de transporte.

Parágrafo terceiro – O fornecimento do vale transporte deverá ser através de cartão ou por meio de tickets, sempre de acordo com o sistema de transporte municipal necessário ao deslocamento do empregado.

Parágrafo quarto – O vale transporte será custeado pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu **salário base**, excluídos quaisquer adicionais ou outras vantagens. O desconto a título de vale transporte deverá estar descrito na folha de pagamento (holerite). Na hipótese de não necessitar os vales para o mês todo, o empregador somente poderá descontar o referente ao fornecido para o empregado.

Parágrafo quinto – Não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo sexto – A empresa poderá descontar o vale transporte no mês subsequente, referente aos dias em que o empregado teve ausências injustificadas ou justificadas.

Parágrafo sétimo – A empresa fornecerá o vale transporte **sempre** no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado, de forma que no primeiro dia de trabalho do mês, deve estar disponível a **totalidade** dos vales transporte para uso no mês.

Parágrafo oitavo – É vedado o fornecimento de vales transporte de forma fracionada, devendo nos termos do parágrafo anterior estar disponível a totalidade dos vales transporte para o labor no mês, até o primeiro dia de trabalho do mês.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL FUNERAL - AUXÍLIO FUNERAL

Nos termos do Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 e Convenções Coletivas de Trabalho 2022/2023 e 2023/2024, desde **01 de maio de 2023,** o Benefício assistencial funeral "Auxilio Funeral" passou a ser de responsabilidade dos **EMPREGADORES** e não mais da entidade sindical laboral, os quais **deverão** em caso de óbito do empregado com contrato de trabalho (CLT) ativo, pagar **INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO, no valor mínimo de R$ 5.000,00 (cinco mil reais)** em favor dos sucessores/herdeiros legais do empregado falecido, por meio de recursos próprios, podendo ainda realizar a contratação de seguro de vida ou equivalente por meio de empresas de sua escolha, desde que garantido o pagamento da indenização correspondente, sem quaisquer restrições de cobertura por causa mortis.

Parágrafo único: Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar além da obrigação aqui pactuada multa convencional por descumprimento de CCT.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

As empresas que em seu quadro tenha 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, que não possuírem creche própria ou convênio creche (custeado integralmente pelo empregador), pagarão às empregadas com filho(s) **recém-nascido até aos 3 (tres) anos de idade,** um **AUXILIO CRECHE** mensal, que deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, juntamente com o salário, sob a rubrica "AUXILIO CRECHE CCT".

A partir de **01 de maio de 2026** o auxilio creche será reajustado em **6% (seis por cento)** passando **de:** R$ 266,70 (duzentos e sessenta e seis reais e setenta centavos), por mês, por filho, **para: R$ 282,70 (duzentos e oitenta e dois reais e setenta centavos), por mês, por filho.**

Parágrafo primeiro: Para os empregadores que, em 30 de abril de 2026, efetuavam o pagamento do auxilio creche em valor superior ao estipulado na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, deverá ser aplicado a partir de **01 de maio de 2026** o reajuste de **6% (seis por cento),** sobre o valor praticado. As antecipações devidamente comprovadas realizadas após 01 de maio de 2026 poderão ser abatidas do valor do reajuste devido.

Parágrafo segundo: O referido Auxilio Creche não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de depósitos no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; não se configura como rendimento tributável do trabalhador e não incide sobre 13º salário.

Parágrafo terceiro: Com o pagamento do referido auxilio as empresas ficam desobrigas à obrigação disposta no art. 389, § 1º, § 2º da CLT.

Parágrafo quarto: Para fazer jus a tal auxilio a empregada deverá protocolizar cópia da certidão de nascimento da criança junto ao empregador, a qualquer momento. As empresas deverão no ato da contratação requerer cópia da certidão de nascimento dos filhos, para fins de salário família, e auxilio creche.

Parágrafo quinto: O Auxilio Creche deve ser pago de forma integral, não sendo permitida a sua proporcionalidade, com exceção nos meses de admissão e rescisão contratual.

Parágrafo sexto: Em razão da celebração tardia do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, as **diferenças salariais retroativas do auxilio creche, devidas em razão da exigibilidade a partir de 1º de maio de 2026**, referentes às **competências de maio/2026, junho/2026 e julho/2026**, deverão ser apurados e quitados em parcela única até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026. Alternativamente, facultado ao empregador o **parcelamento em até 3 (três) parcelas de valor igual, hipótese em que a 1ª (primeira) parcela deverá ser quitada no mês de agosto de 2026**, por meio de folha de pagamento complementar, observados os seguintes prazos: **a)** 1ª (primeira) parcela: **até 31 de agosto de 2026**; **b)** 2ª (segunda) parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2026**, juntamente com a folha de pagamento referente a agosto/2026; **c)** 3ª (terceira) e última parcela: até o **5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2026**.

Parágrafo sétimo: Para fins do parcelamento previsto no parágrafo sexto, o valor total das diferenças salariais — incluindo o auxilio creche — será dividido em 3 (três) parcelas de igual valor, cabendo eventual diferença decorrente de arredondamento de centavos, para mais ou para menos, ser ajustada na 3ª (terceira) e última parcela.

Parágrafo oitavo: O descumprimento desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento de multa convencional, por empregado prejudicado, conforme disciplinado na Cláusula multa convencional desta CCT, sem prejuízo das sanções legais cabíveis e da obrigação de pagamento dos valores devidos com correção monetária e juros legais.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

Fica instituída indenização por morte correspondente à última remuneração do(a) empregado(a), a ser paga pelo EMPREGADOR. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do de cujus. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório.

Parágrafo único: Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar além da obrigação aqui pactuada multa convencional por descumprimento de CCT.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, **não é contínua**, **ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo 1º: A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

Parágrafo 2º: A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre

as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 24hrs (vinte e quatro horas) para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

Parágrafo 3º: Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 (trinta) dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

Parágrafo 4º: O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao “valor horário” do piso salarial nem inferior ao salário dos demais empregados daquela empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Não pode mudar de serviço para serviço, por exemplo. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo 5º: Depois de completar o serviço objeto da convocação, o funcionário tem de obrigatoriamente receber pelo período trabalhado imediatamente em seguida. O valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra, se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo 6º: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

Parágrafo 7º: É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

Parágrafo 8º: O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

Parágrafo 9º: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salário praticado na empresa (se superior ao piso), o valor diário do Auxilio alimentação no importe de **R$ 26,32 (vinte e seis reais e trinta e dois centavos)**, e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT.

Parágrafo 10º: As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 (um terço) do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

Parágrafo 11º: As empresas deverão enviar relatórios ao Sindicato Obreiro em conjunto com a listagem de empregados, contendo a relação de todos os trabalhadores, em destaque dos trabalhadores em regime intermitente, com jornada contratada e remuneração correspondente.

Parágrafo 12º: O descumprimento das obrigações acima estipuladas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial da categoria por trabalhador atingido, multiplicado por cada 30 (trinta) dias em que se manteve o descumprimento, em favor do empregado.

Parágrafo 13º: Na hipótese de contratação superior a 1/3 (um terço) do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do Sindicato Laboral de: 1(um) piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente. O não fornecimento dos relatórios dispostos no parágrafo 11º, desta clausula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R$ 676,53 (seiscentos e setenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido sob alegação de justa causa, deve receber da empresa, comunicação escrita com a declaração do motivo determinante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

O empregado considerado hipersuficiente na forma da lei que se enquadre na categoria de trabalhadores na saúde, apesar de contrato individual estabelecendo a criação de cláusula de arbitragem para a solução de possíveis conflitos, será abrangido pelo presente instrumento coletivo, incluindo os direitos e deveres estabelecidos, salvo acordo específico.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO/DISTRATO CONTRATUAL COM ASSISTÊNCIA SINDICAL

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

Parágrafo primeiro: Todos empregados associados ao SEESSU, independente da modalidade de contratação, do tempo de serviço prestado, e causa do afastamento, **deverão** sujeitar-se à homologação da rescisão/distrato 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 no prazo do art. 477 da CLT;

Parágrafo terceiro: O descumprimento das obrigações citadas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de R$ 704,00 (setecentos e quatro reais) em favor do empregado afetado.

Parágrafo quarto: Além das exigências anteriores, as empresas deverão apresentar a documentação abaixo no ato da Homologação:

1) 05 (cinco) vias do termo de rescisão do contrato de trabalho;

2) Comprovante de concessão do aviso prévio devidamente assinado pela empresa e pelo empregado;

3) CTPS atualizada ou registro eletrônico que comprove a baixa do registro;

4) Atestado médico demissional;

5) Extrato de FGTS para fins rescisórios;

6) Guia e comprovante de pagamento da multa rescisória do FGTS (quando da ocorrência);

7) Chave de identificação do trabalhador;

8) Cópia do cheque nominal ou comprovante de depósito de pagamento do termo rescisório (quando o pagamento for efetuado em cheque ou depósito em conta);

9) Formulário do Seguro Desemprego (quando da ocorrência);

10) Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP;

11) 3 (tres) últimos contracheques (holerites);

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRINTÍDIO

Faz jus o empregado à indenização prevista no artigo 9o. da Lei 7.238/84, caso a rescisão contratual ocorra no trintídio que antecede a data base da categoria; inclusive considerando a projeção do aviso prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMISSÃO COLETIVA

A dispensa coletiva ocorre quando há uma demissão em massa de vários empregados por um motivo comunitário alheio a conduta destes, não havendo a substituição da mão-de-obra, por uma necessidade da empresa.

Parágrafo 1º: Serão consideradas como dispensa coletiva aquela que, num único ato, for igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro total de empregados da empresa.

Parágrafo 2º: É necessária negociação coletiva e a devida autorização prévia junto ao Sindicato Laboral das demissões coletivas.

Parágrafo 3º: Havendo a dispensa coletiva, as homologações do TRCT deverão ser obrigatoriamente realizadas com a assistência da entidade Sindical Laboral. Para a dispensa coletiva é necessária a apresentação de um motivo socialmente justo, como por exemplo uma crise financeira, alteração da estrutura da empresa, dentre outros.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 (usufruído ou indenizado). A Empresa também deverá informar ao empregado eventuais consequências em caso de não cumprimento do aviso prévio.

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 empregador, 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. Conforme Tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	DIAS DE AVISO
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87

20	90

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA/ TERCEIRIZAÇÃO

As empresas não poderão contratar qualquer serviço ou tarefa por meio de locadores de mão-de-obra, excetuando-se os serviços temporários, na forma da lei 6.019/74, e os eventuais, para inclusive, reforma e manutenção dos estabelecimentos e demais serviços especializados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração somente será lícita com a concordância do empregado, a ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízos para o mesmo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PPP

É obrigatório o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário no ato da rescisão, preenchido na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Obreiro no prazo de trinta dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento.

Parágrafo Segundo: Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇAO PROFISSIONAL

Os empregadores deverão promover os empregados, da forma seguinte:

A) O atendente de enfermagem será promovido automaticamente para auxiliar de enfermagem, mediante apresentação do certificado ou declaração da escola e habilitação no COREN.

B) O auxiliar de enfermagem, desde que haja vaga, será promovido para técnico de enfermagem, mediante apresentação do certificado ou declaração da escola e habilitação no COREN.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E MATERIAIS PARA O TRABALHO

Se de uso obrigatório dentro da empresa, o empregador fornecerá gratuitamente para o trabalhador o material e uniforme necessário para o trabalho.

Parágrafo Único: Os vigias receberão o material necessário ao desempenho da função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS DE DANOS OCASIONADOS PELO TRABALHADOR

É proibido descontar do salário do trabalhador os valores correspondentes aos danos que ocasionar em materiais perdidos e os equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, ressalvando-se as hipóteses e evidências de dolo e culpa (imprudência, negligência ou imperícia).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÕES PONTO

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

Parágrafo Único: Comete falta grave o empregado que bater o ponto por outro trabalhador, caracterizando indisciplina passível de demissão por justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ILUMINAÇÃO ADEQUADA

As empresas, em conformidade com as leis vigentes e em cumprimento às Normas Regulamentadoras, promoverão iluminação adequada em todos os compartimentos.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As partes se comprometem a realizar política de combate ao assédio moral e sexual, devendo o empregador liberar o empregado um dia por ano para participar de eventos específicos, conforme negociação entre as partes.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE A TODOS OS TRABALHADORES

A todos trabalhadores abrangidos pela presente CCT fica assegurado a garantia de emprego por 30(trinta) dias, a partir de 18/08/2026, ressalvando-se a hipótese de justa causa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS

O empregado, ao retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de **30 (trinta) dias**.

Parágrafo único: No caso de férias fracionadas, a estabilidade a que se refere o caput será proporcional aos dias efetivamente gozados. Exemplo: O Empregado usufruiu de 14 (quatorze) dias corridos, ao retornar ao trabalho terá quatorze dias de estabilidade, se usufruir 30 (trinta) dias, ao retornar ao trabalho terá 30 (trinta) dias de estabilidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, a partir da efetiva convocação, até 1 (um) ano após a respectiva baixa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTE OU ENFERMO

Fica garantida a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta médica, ao empregado que tenha permanecido afastado em decorrência de acidente e doença de trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

O empregado que trabalha 10 (dez) anos para a mesma empresa e comprovar que está em um prazo de 24 (vinte e quatro) meses para adquirir o direito de se aposentar terá assegurado o emprego e a remuneração.

Após 10 (dez) anos de trabalho, terá o acréscimo de um mês para cada ano que trabalhar. É evidente a exceção de justa causa, na forma da lei, como também cessará a estabilidade prevista se o trabalhador deixar de requerer a aposentadoria prevista.

Parágrafo único – A condição de estabilidade deverá ser comprovada pelo empregado à empresa através de documento oficial fornecido pelo SEESSU. Em caso de dispensa do trabalhador sem que esteja comprovada a condição de estabilidade junto a empresa, deverá o empregado comparecer ao Sindicato antes do pagamento das verbas rescisórias para verificação de tal condição, sob pena de perder o benefício. No documento de comunicação de dispensa fornecido pela empresa, deverá constar um informativo aos empregados para que procurem a entidade sindical para emissão de possível declaração e verificação da sua estabilidade pré-aposentadoria.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza os empregadores **DEVERÃO** entregar cópia fiel do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT ao empregado e ao Sindicato Laboral (SEESSU) nos termos do Art. 336, § 1º do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, **até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato,** para fins estatísticos e epidemiológicos.

Parágrafo primeiro: A cópia do Comunicado de Acidente de Trabalho – CAT do Sindicato Laboral poderá ser enviada através do e-mail: seessu@seessu.com.br com o título: CAT acompanhado do nome completo do empregado, ou ainda de forma física mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Av. Manaus, 3885, Piso Superior, Zona I, Umuarama, Paraná.

Parágrafo segundo: A não comunicação de Acidente de Trabalho poderá ensejar em multa prevista no Art. 286 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregadores procederão regularmente as anotações dos seus empregados para anotação a função exercida, salário, aumentos e demais registros exigidos por Lei, devolvendo a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, salvo motivo justificado.

Parágrafo Primeiro: Sempre que os empregadores receberem as CTPS dos seus empregados para anotação, estas fornecerão comprovante de entrega e devolução.

Parágrafo Segundo: É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS

A empresa colocará à disposição do trabalhador vestiários, bebedouros, lavatórios e aparelhos sanitários à conclusão de seu trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LANCHES E REFEIÇÕES

As empresas fornecerão gratuitamente (não será considerada prestação *in natura,* portanto não será integrado ao salário) refeição, nos seguintes casos:

a) Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em finais de semana; e,
b) Nos turnos diários de 12 X 36 horas.

Paragrafo único: Nas Jornadas de 6 (seis) horas diárias as empresas fornecerão, graciosamente, café e chá.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA AMAMENTAÇÃO E DO AFASTAMENTO DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

(DA AMAMENTAÇÃO E DO AFASTAMENTO DA LACTANTE EM ATIVIDADES, OPERAÇÕES OU LOCAIS INSALUBRES)

A fim de facilitar o convívio entre a mãe e a criança nessa importante fase da vida do bebê, conforme art. 396 da CLT, serão concedidos 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, às empregadas mães para amamentar o próprio filho até que complete 6 meses de idade.

Parágrafo primeiro: Os dois intervalos de trinta minutos podem ser substituídos por negociação individual entre empregada e empregador, pela redução de uma hora da jornada de trabalho pelo período de 6 meses. A Redução de jornada não implicará em redução do salário.

Parágrafo segundo: A empregada lactante **será afastada,** enquanto durar a lactação, **de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

Parágrafo terceiro: Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à lactante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo quarto: Quando não for possível que a lactante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa, ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo quinto: Nos termos da SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 4.017 - SRRF04/DISIT, DE 3 DE MAIO DE 2021 da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil/Subsecretaria-Geral da Receita Federal do Brasil/Superintendência Regional da 4ª Região Fiscal/Divisão de Tributação e SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 287 - COSIT, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019 da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES

(GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AFASTAMENTO DA GESTANTE EM ATIVIDADES, OPERAÇÕES OU LOCAIS INSALUBRES)

Fica assegurada a estabilidade no emprego, à empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto**.

A empregada gestante **será afastada**, enquanto durar a gestação, de quaisquer **atividades, operações ou locais insalubres**, devendo exercer suas atividades em local salubre, nos termos do art. 394-A da CLT.

Parágrafo primeiro: Mesmo durante o afastamento a empresa deve realizar o pagamento do adicional de insalubridade à gestante, realizando a compensação, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, nos termos do § 2º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo segundo: Quando não for possível que a gestante afastada exerça suas atividades em local salubre na empresa ante a peculiaridade da função exercida, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/1991, durante todo o período de afastamento, conforme disposto no § 3º do art. 394-A da CLT.

Parágrafo terceiro: Nos termos da SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 4.017 - SRRF04/DISIT, DE 3 DE MAIO DE 2021 da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil/Subsecretaria-Geral da Receita Federal do Brasil/Superintendência Regional da 4ª Região Fiscal/Divisão de Tributação e SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 287 - COSIT, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019 da Coordenação-Geral de Tributação da Receita Federal, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

O empregador fica obrigado a fornecer ao trabalhador o respectivo comprovante de pagamento, discriminando as importâncias, a que título remunerado, e os respectivos descontos, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Em decorrência das peculiaridades das atividades que a categoria abrangida por esta CCT prática, e, tendo em vista os setores que atualmente fazem jornadas diárias de 6 (seis) horas, com um plantão de 12 (doze) horas nos finais de semana e de 12/36 (doze por trinta e seis) no noturno ou diurno, fica pactuada a adoção das seguintes jornadas diárias:

Exclusiva para Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associados a FEHOSPAR:

1) Jornada de trabalho de 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), para o período noturno e diurno, exclusiva para associados da FEHOSPAR;

Para os demais Estabelecimentos de Serviços de Saúde Associadas ou não a FEHOSPAR:

2) Jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, de 2ª a 6ª feira, com plantão de 12 (doze) horas no Sábado ou Domingo, alternadamente, num total de 42 (quarenta e duas) horas semanais;

3) Jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias para os setores que não funcionem ininterruptamente, num total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro – É vedado o **acordo individual** para adoção das 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), regime de compensação de horas/jornada, acordo de compensação de horas aos sábados e Banco de Horas. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a devida homologação do Sindicato Obreiro.

Parágrafo Segundo – As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, **além de multa mensal por descumprimento no importe de R$ 1.020,00 (mil e vinte reais) por empregado na jornada, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SEESSU (entidade sindical laboral) e 50% (cinquenta por cento) em favor da FEHOSPAR (entidade sindical patronal).**

Parágrafo Terceiro - Nos termos do art. 611-A, "I" e " XIII " c/c art. 60 ambos da CLT, acordam as partes que é **VEDADA** a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, compreendida como: labor extraordinário, regime de compensação de horas/jornadas, acordo de compensação de sábados e Banco de Horas, **PELAS EMPRESAS NÃO ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL**, sem que haja **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** da Entidade Sindical laboral (SEESSU). O Descumprimento acarreta a invalidade do acordo compensatório, sendo devido, portanto, o pagamento das horas extras integrais, com os adicionais respectivos.

Parágrafo Quarto - Não se aplica o art. 60, parágrafo único, da CLT para empresas **NÃO ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL (FEHOSPAR)**, devendo submeter-se à **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** realizada pelo Sindicato Obreiro, que verificará a adequação das instalações em relação à exposição a agentes insalubres para prorrogação e compensação de jornada. O Custo da inspeção previa sindical será suportado pelos estabelecimentos inspecionados, nos termos da Tabela a ser definida pela entidade sindical laboral.

Parágrafo Quinto - Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações perante o SEESSU, fica afastada a necessidade de **INSPEÇÃO PRÉVIA ANUAL** prevista no parágrafo terceiro desta clausula e inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

Parágrafo Sexto - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de quatro dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias, **os feriados não compensados deverão ser pagos**. O labor em regime de 12x36 não exclui o direito ao recebimento, em dobro, pelo trabalho prestado nos dias de feriados, desde que não compensados no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias, e nem exclui o pagamento do adicional noturno previsto na presente CCT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

A título de Hora Extraordinária será pago o percentual de **70% (setenta por cento)** sobre o valor da Hora Normal, a incidir sobre todas as demais verbas, a serem pagas sempre que inexistir compensação, conforme estabelecido na cláusula anterior.

Parágrafo Primeiro: Não cabe pagamento de Horas Extras mesmo que o trabalho ocorra em Sábado, Domingo e Feriado, desde que observado o Repouso Semanal Remunerado e a Compensação no prazo de 90 (noventa) dias, conforme descrito nesta CCT.

Parágrafo Segundo: Todas as horas trabalhadas, em domingos e feriados desde que não seja garantida sempre folga semanal, serão pagas em dobro.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DO HORARIO DO ESTUDANTE

A empregadora não poderá prorrogar o horário de trabalho dos empregados que estudam, desde que devidamente comprovada a matrícula, a presença às aulas e situação escolar.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia.

Parágrafo 1º - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as **EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL** e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SEESSU. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, mediante Declaração emitida pela FEHOSPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Parágrafo 3º - As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SEESSU.

Parágrafo 4º - Decorrido o período de 8 (oito) meses sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 5º - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidas do adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 6º - Para efeito de compensação no Banco de horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas em tais dias serem remuneradas em dobro (exceto nas escalas em que os feriados são compensados com acréscimo de dias nas férias). Aplica-se esta mesma regra para as horas trabalhadas em repouso semanal remunerado e nas folgas de escala.

Parágrafo 7º - Nos termos do art. 611-A da CLT, a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas” somente poderá ser realizada por negociação coletiva entre Empresa e Sindicato Laboral (SEESSU), devidamente homologado através de chancela do SEESSU, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado.

Parágrafo 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SEESSU. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SEESSU em 3 (três) vias, Empresa/SEESSU/FEHOSPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, Declaração emitida pela FEHOSPAR (parágrafo 1º).

Parágrafo 9º - É vedada a adoção de Banco de Horas em Jornada 12 x 36.

Parágrafo 10º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado na presente CCT, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por cada mês em que se manteve o descumprimento ou adoção irregular do Banco de Horas.

Parágrafo 11º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regulariza-los, sob pena de nulidade.

Parágrafo 12º - As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas”, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, **além de multa mensal por descumprimento no importe de R$ 1.020,00 (mil e vinte reais) por empregado em Banco de Horas, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SEESSU e 50% (cinquenta por cento) em favor da FEHOSPAR enquanto durar o descumprimento.**

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRA-JORNADA

Serão observados, obrigatoriamente, os intervalos intrajornada de, no mínimo, 01 (uma) hora para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias e de 15 (quinze) minutos pare a jornada de até 06 (seis) horas diárias, computadas na jornada normal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas associadas ao Sindicato Patronal 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 1º: Às empresas não associadas ao Sindicato Patronal só será permitida a redução do intervalo intrajornada mediante ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Laboral e devidamente homologado no Órgão competente.

Parágrafo 2º: Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo 3º: Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

Parágrafo 4º: Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

Parágrafo 5º: Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), 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$ 583,50 (quinhentos e oitenta e três reais e cinquenta centavos) por empregado abrangido.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PLANTÃO A DISTÂNCIA/SOBREAVISO

Aos empregados que, por obrigação contratual, ficam à disposição da empresa, terão assegurado a gratificação correspondente à **1/3 (um terço)** de seu salário, **cujo benefício NÃO EXCLUI o pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas quando em emergências.**

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS

A gratificação de férias será nos termos do art. 7º da Constituição Federal. Os empregadores efetuarão o pagamento das férias até 2 (dois) dias antes do início das mesmas.

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

Parágrafo Segundo: Fica garantido o emprego aos empregados que tenham retornado de férias nos termos da Clausula de Estabilidade de Férias prevista nesta CCT.

Parágrafo Terceiro: Os empregados com menos de um ano de trabalho terão direito às férias proporcionais.

Parágrafo Quarto: Somente poderão utilizar-se do artigo 134, §1° da CLT, as empresas associadas ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: O previsto no artigo 139, 140 e 141, somente podem ser realizados por empresa associada ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral, e mediante comunicação ao SEESSU.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS AMPLIADAS

Serão concedidas férias com duração de 45 (quarenta e cinco) dias aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços ininterruptos. Após tal lapso de tempo, as férias de 45 (quarenta e cinco) dias só serão concedidas a cada 5 (cinco) anos de efetivo trabalho na empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTOS POR MOTIVOS SINDICAIS

Os dirigentes e delegados sindicais poderão afastar-se dos serviços, sem prejuízo da remuneração, mediante comprovação, 10 (dez) dias por ano, para participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias e outros eventos sindicais, com comunicação prévia de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Primeiro: A liberação a que se refere esta cláusula será na seguinte proporção: I - Nas empresas com menos de 25 (vinte e cinco) trabalhadores, será liberado **1 (um) dirigente**;

Parágrafo Segundo: Os delegados e membros de representações dos trabalhadores nos locais de trabalho poderão afastar-se do serviço por motivos sindicais, a requerimento do SINDICATO OBREIRO, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Terceiro: As horas dos afastamentos dos delegados e dos membros de representação do sindicato obreiro não serão remuneradas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá ao empregado do sexo masculino o abono de 5 (cinco) dias úteis em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, mediante comprovação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA GALA

A empresa concederá **3 (três) dias úteis** de licença ao trabalhador que contrair matrimônio, **2 (dois) para colação de 1º, 2º e 3º graus e curso profissionalizante**, mediante comprovação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA LUTO

A empresa concederá 3 (três) dias úteis de licença ao empregado, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, irmão ou pessoa, declarada em sua carteira de trabalho que viva sob sua dependência econômica, mediante comprovante.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR-07, da Portaria No. 3214/78.

Parágrafo Único: As empresas se obrigam a realizar a cada 12 (doze) meses, exames médico de seus empregados para avaliar a saúde deles, devendo apresentar oficialmente o resultado dos mesmos, ao empregado em questão.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Terão validade os atestados fornecidos por médicos e odontólogo, tanto Corpo Clínico do Estabelecimento Empregador quanto alheio ao Corpo Clínico do Estabelecimento do Empregador.

Parágrafo Único: Será válido o atestado de acompanhamento de filhos até 12 (doze) anos.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÕES

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores, a empresa colocará à disposição dos seus funcionários, duas vezes por ano, local e meios para esse fim; o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA

Assegura-se o livre acesso dos dirigentes sindicais e sua equipe nos estabelecimentos de serviços de saúde, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, podendo acompanhar juntamente com membros indicados pela Empresa os locais de trabalho, para verificações da condição de trabalho e eventuais irregularidades.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TRABALHOS SINDICAIS DENTRO DA EMPRESA

As empresas providenciarão locais apropriados, resguardados do público, para os dirigentes sindicais, previamente autorizados afixarem cartazes e editais informáticos e interesse da categoria, sem prejuízo dos setores.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as **Empresas Associadas ao Sindicato Patronal**, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -. Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

Parágrafo primeiro: O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidades e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

Parágrafo segundo: Para instituir a referida comissão, é obrigatório o empregador possuir no seu quadro de funcionário, um membro na diretoria do Sindicato Obreiro ou firmar acordo coletivo específico para definir as regras de constituição com Sindicato Obreiro que obrigatoriamente participará da referida comissão.

Parágrafo terceiro: Todos os trabalhadores que desejam concorrer ao cargo de representante na comissão dos trabalhadores, deverão ser associados ao Sindicato Obreiro.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LISTA DE EMPREGADOS

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SEESSU), no prazo de **30 dias a contar da homologação da presente CCT**, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação (lista) dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; e SALÁRIO BASE.

Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

Parágrafo primeiro: Aos **associados ao Sindicato patronal**, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada **6 (seis) meses.**

Parágrafo segundo: A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: seessu@seessu.com.br; via carta registrada para o Endereço do SEESSU; ou ainda, mediante protocolo na sede do SEESSU sito a Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060.

Parágrafo terceiro: 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 do SEESSU, realizada em 31 de julho 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 Umuarama e Região – SEESSU,

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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

O Sindicato obreiro poderá, nos limites da lei, solicitar documentos e informações perante os empregadores para fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas, mediante documento escrito e com prazo hábil para cumprimento pelo empregador.

Parágrafo primeiro: E havendo necessidade, poderá o empregador solicitar a prorrogação do referido prazo, desde que efetuado por escrito no prazo determinado na primeira notificação.

Parágrafo segundo: Não havendo resposta o Sindicato obreiro reitera a notificação/oficio expedida(o) com cópia ao Sindicato Patronal, e quando findo o prazo sem manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de **R$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por trabalhador**.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **2% (dois por cento) sobre o salário base** na folha de pagamento dos **empregados associados**, **a título de mensalidade associativa**, 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 deposito bancário, boleto bancario ou em diretamente na sede do SEESSU. A empresa deverá encaminhar mensalmente Lista descritiva dos Empregados Associados ao SEESSU, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificada do pagamento, o SEESSU deverá emitir o respectivo recibo.

Parágrafo Primeiro- Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SEESSU, 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**.

Parágrafo Segundo- A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará 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**.

Parágrafo Terceiro -O cancelamento da mensalidade associativa 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.

Parágrafo Quinto: 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 do SEESSU, realizada em 31 de julho 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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 SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL 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 SEESSU** aprovaram e instituíram em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 23 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 31 de julho de 2026, **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE CUSTEIO SINDICAL**, em favor do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Umuarama e Região – SEESSU, entidade sindical laboral, nos termos do art. 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, no importe de **1% (um por cento) do salário base do empregado**, **ao mês**, **extensiva a todos integrantes da categoria laboral, independente da sua associação ou não ao sindicato laboral, descontada em folha de pagamento, pelos empregadores.**

Parágrafo primeiro: Cumprido o estabelecido pela Assembleia, o recolhimento à entidade sindical do importe descontado a título de contribuição assistencial deverá ser realizado até o dia **10 (dez) de cada mês**, na sede do Sindicato mediante a emissão de recibo, ou por meio de depósito na conta do SEESSU - Banco Itaú, agencia 2910, conta 99825-7, **PIX** Chave CNPJ 79.868.048/0001-76, ou ainda por meio de **boleto bancário** a ser emitido no site da entidade sindical, sob pena de multa no valor de **10% (dez por cento) pelo atraso sobre o montante retido, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato Laboral.**

Parágrafo segundo: Os empregadores que realizarem o repasse da referida contribuição via transação bancaria (deposito ou transferência) deverão encaminhar mensalmente o comprovante da transação para o e-mail: seessu@seessu.com.br.

Parágrafo terceiro: Os empregadores **DEVERÃO** encaminhar mensalmente a relação de empregados pagantes da contribuição assistencial, contendo: nome completo, função, data de admissão, salário e valor recolhido a título de contribuição assistencial de custeio sindical, a listagem poderá ser enviada por meio do e-mail: seessu@seessu.com.br, com o relação de empregados contribuição assistencial seguido do nome do estabelecimento/empregador.

Parágrafo quarto: Os empregadores ficam obrigados a descontar a presente contribuição na **folha de pagamento** dos seus empregados integrantes da categoria profissional que não se opuserem à referida contribuição, nos termos do parágrafo quinto. **Os Empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente clausula, arcarão com o pagamento integral deste valor, com acréscimo 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 quinto: 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 SEESSU sito a Avenida Manaus, 3885, Piso Superior- Zona I, Umuarama - PR, 87501-060.

Parágrafo sexto: Nos termos do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 013/2016, autos IC nº 000199.2015.09.005/0, celebrado entre o SEESSU e a Procuradoria do Trabalho no Município de UMUARAMA, o direito de oposição poderá ser manifestado a qualquer tempo perante a entidade sindical por qualquer meio eficaz de comunicação escrita.

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

Parágrafo décimo primeiro: Ressalta-se que a “autorização prévia e expressa” da presente contribuição se deu por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 23 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 31 de julho 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 segundo: 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 terceiro: Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SEESSU, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo SEESSU.

Parágrafo décimo quarto: 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 realizada no dia 23 de fevereiro de 2026, ratificada por meio da Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 31 de julho 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 Umuarama e Região – SEESSU, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam à presente CONVENÇÃO comprometem-se a divulgar os termos da mesma a seus representantes e empregados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário, mediante prévia comunicação por escrito, e atendendo aos interesses de ambos os sindicatos, estarão estes receptivos à negociação, para expressão da vontade dos trabalhadores no sentido de fixar como seu objetivo central o aperfeiçoamento e a melhoria das condições dos serviços prestados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Todo e qualquer acordo individual ou coletivo que altere as condições de trabalho, inclusive quanto à duração da jornada, só terá validade se houver concordância expressa dos abrangidos e com a devida homologação pela entidade sindical laboral e patronal.

Parágrafo Primeiro: É vedado o acordo individual para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas.

Parágrafo Segundo: Nos acordos coletivos de trabalho, é vedada a repetição das mesmas condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, em especial para a escala 12x36 e o banco de horas.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação, documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CUSTAS E DESPESAS

Os sindicatos elaborarão tabela em conjunto, na qual ficará vinculado a presente convenção coletiva para cobrança dos serviços e ressarcimento das despesas por serviços solicitados as referidas entidades, como por exemplo, emissão de certidões, termos, declarações, homologações, inspeção prévia, quitação anual, etc.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - EFEITO RETROATIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, assinada, independentemente de registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho, produzirá efeitos retroativos a 1º de maio de 2026. Vide Minuta assinada digitalmente em 18 de agosto de 2026.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

Fica eleito o foro de Umuarama, Estado do Paraná, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA- ELEIÇÕES GARANTIDAS

As empresas cooperarão para a formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

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

b) A comprovação 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 concedido;

c) Será dada ampla publicidade ao processo em andamento;

d) Em até 10 (dez) dias após a posse, o Sindicato Patronal e o Sindicato Obreiro deverão receber a Ata Final;

e) As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação do Sindicato Patronal e do Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MULTA CONVENCIONAL

Fica estabelecida multa convencional pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da CCT, no importe de meio piso salarial do empregado, vedada a cumulação pelo descumprimento de mais de uma cláusula.

Parágrafo único: Em se tratando o descumprimento de cláusula não afeita diretamente aos contratos de trabalho, aplicar-se-á multa no importe de meio piso salarial da maior classe fixada nesta norma coletiva.

}

DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE UMUARAMA E REGIAO - SEESSU

RANGEL DA SILVA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA

DEBORA CRISTIANE APARECIDA RANKEL FORTUNATO
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS

ANEXO I - MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - CANCELAMENTO DE CARTA DE OPOSIÇÃO (ANEXO I) E AUTORIZAÇÃO DE DE DESCONTO DE

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO IV - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

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