

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CORNÉLIO PROCÓPIO E REGIÃO, CNPJ n. 78.966.710/0001-68, neste ato representado por seu Presidente, Sr. REGINALDO RISTAU, CPF n. 599.062.279-15, doravante denominado também de SINSAUDE, Sindicato Laboral ou Sindicato Obreiro;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CORNÉLIO PROCÓPIO E REGIÃO, CNPJ n. 81.881.047/0001-03, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RANGEL DA SILVA, CPF n. 015.939.909-28, doravante denominado também de SINHESOPRO ou Sindicato Patronal;

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 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de empregados em hospitais, santas casas, clínicas, consultórios e demais estabelecimentos de serviços de saúde humana e animal, privados, filantrópicos, religiosos e beneficentes, a saber: a) Aprendiz, nos termos da Decreto Lei Nº 5.598 (01/Dezembro/2005); b) Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Costura, Auxiliar de Lavanderia, Contínuo, Cuidadora de Idoso e Porteiro; c) Copeira, Costureira, Servente, Zeladora; d) Almoxarife, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar Odontológico, Cardexista, Cozinheira, Rádio Operador, Recepcionista, Secretária de Consultório, Serviços Gerais e Técnico Auxiliar de Regulação Médica, Telefonista; e) Auxiliar de Cobaltoterapia, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Hemoterapia, Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Movimentação, Auxiliar de Recursos Humanos e Auxiliar de Transporte de Pacientes; f) Analista de Recursos Humanos, Motorista, Resgatista, Socorrista, Técnico de Enfermagem e Técnico de Laboratório; g) Assistente Social, Enfermeira, com abrangência territorial em Abatia/PR, Assai/PR, Bandeirantes/PR, Congonhinhas/PR, Cornélio Procópio/PR, Itambaracá/PR, Jataizinho/PR, Leopólis/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR e Uraí/PR.

§ 1º - Os critérios de negociação desta convenção coletiva também serão aplicados para os empregados de categorias superiores em hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde, quais: Administradores, Advogados, Biomédicos, Contabilistas, Educadores Físicos, Farmacêuticos, Fisioterapeutas, Fonoaudiólogos, Nutricionistas, Médicos, Psicólogos, Terapeutas Ocupacionais, entre outras, quando não houver convenção coletiva de trabalho específica.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAUDE)REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
CORNÉLIO PROCÓPIO - EST DO PARANÁ

SINHEIRO FOMEGALI LOPES VILAR

REGISTRADOR

§ 2º - Em igual condição estabelecida no parágrafo anterior, os critérios de negociação desta convenção coletiva também serão aplicados para os empregados de nível técnico e/ou categorias diferenciadas em hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde, quais: Técnico em Radiologia, Trabalhadores em Transportes Rodoviários, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico de Laboratório, entre outros.

§ 3º - Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu Empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a Empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS INICIAIS PARA JANEIRO DE 2026**

CATEGORIA	PROFISSÃO	PISO SALARIAL
A	Aprendiz, nos termos da Decreto Lei Nº 5.598 (01/dezembro/2005), para 44 horas semanais trabalhada	R\$ 1.621,00
B	Auxiliar de Cozinha, Auxiliar de Costura, Auxiliar de Lavanderia, Contínuo, Cuidadora de Idoso e Porteiro	R\$ 1.623,00
C	Copeira, Costureira, Servente, Zeladora.	R\$ 1.633,00
D	Almoxarife, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Contabilidade, Auxiliar de Farmácia, Auxiliar de Manutenção, Auxiliar de Serviço Social, Auxiliar Odontológico, Cardexista, Cozinheira, Rádio Operador, Recepcionista, Secretária de Consultório, Serviços Gerais e Técnico Auxiliar de Regulação Médica, Telefonista	R\$ 1.643,00
E	Auxiliar de Cobaltoterapia, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Hemoterapia, Auxiliar de Laboratório, Auxiliar de Movimentação, Auxiliar de Recursos Humanos e Auxiliar de Transporte de Pacientes	R\$ 1.653,00
F	Analista de Recursos Humanos, Motorista, Resgatista, Socorrista, Técnico de Enfermagem e Técnico de Laboratório	R\$ 1.757,00
G	Assistente Social e Enfermeiro.	R\$ 2.870,00

§ 1º - Tendo em vista o previsto na Lei nº 14.434/2022 e Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7222 do STF (Autos nº0124887-98.2022.1.00.0000), as partes convencionam que o Piso Salarial dos Profissionais de enfermagem

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente das remunerações, deverão proporcionar ao empregado tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição. No caso de pagamento por transferência eletrônica, o mesmo deverá estar disponível na conta bancária do funcionário até o quinto dia útil do mês.

§ Único - No caso de pagamento por transferência eletrônica, desde que o Empregado tenha cartão para movimentação financeira, junto ao estabelecimento bancário depositário, não haverá obrigação do Empregador liberar o Empregado, durante a jornada de trabalho, para o recebimento do salário.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**CLÁUSULA SEXTA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitido, em nenhuma hipótese, e existência de salários complexivos e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

CLÁUSULA SÉTIMA - FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em feriados, à exceção de previsão em contrário em escala específica, serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória.

§ Único - assegura-se a integração dos pagamentos a título de horas extras e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriados não compensados. Será utilizado o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e, de 180 (cento e oitenta) horas para as jornadas de 36 horas.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

Em caso de atraso de salário a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 1/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente, a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS

Os Empregados deverão autorizar, por escrito, os Empregadores a efetuar os descontos que serão lançados em seus salários, de forma discriminada, e a que título se referem, porém, desobrigando-se e desonerando-se os Empregadores de fiscalizar e limitar os percentuais de descontos sobre os salários dos Empregados, tudo sobre a exclusiva responsabilidade dos Empregados, exceto as obrigações sindicais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAUDE_SINHECOPROM) MEGALI LOPES VILAR

REGISTRADOR

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3214/78 – NR 15 – anexo 14, sobre o valor base de R\$ 1.621,00 a partir de 01/03/2023, para os exercentes das funções discriminadas:

a) 20% (vinte por cento) – R\$ 324,20, (trezentos e vinte e quatro reais e vinte centavos) para os trabalhadores em enfermagem em geral, manutenção, lavanderia, serventes e empregados em laboratórios.

b) 40% (quarenta por cento) – R\$ 648,40 (seiscentos e quarenta e oito reais e quarenta centavos) para os trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomo-patológicos.

Parágrafo Primeiro – o disposto das letras “A” e “B”, aplica-se a todos os hospitais, inclusive os hospitais psiquiátricos.

Parágrafo Segundo – para o empregado contratado com carga horaria semanal inferior à prevista para pisos salariais estipulados na presente CCT, o adicional de insalubridade incidirá sobre o valor do piso salarial proporcional contratado entre as partes.

Parágrafo Terceiro – Aos empregados que em 01/07/2019 já percebem adicionais em percentuais ou valores superiores aos estabelecidos acima, fica garantida a continuidade desse pagamento, aplicando-se os novos percentuais aos novos contratos. Naquele primeiro caso, tal adicional diferenciado deverá ser destacado pela denominação do respectivo adicional acrescida da expressão “vigente até 30/06/2019”.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que possuírem em seu quadro funcional 30 (trinta) ou mais mulheres com idade superior a 16 (dezesesseis) anos deverão conceder, a partir de 1º de maio de 2020, auxílio-creche na forma da legislação vigente, mediante reembolso de despesas devidamente comprovadas, limitado à importância de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHES E REFEIÇÕES

Será fornecido gratuitamente, não podendo ser considerado salário "in natura", lanches ou refeições de padrão alimentar mínimo consistente de pão ou bolacha, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões, jornada de seis horas ou em jornada noturna.

§ Único – Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO APOSENTADORIA

- ## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMISSÃO COLETIVA

§ 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.

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

§ 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo e encaminhando uma via para o Sindicato Obreiro.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre respeitado na forma do artigo 487 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO
Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso e demais verbas rescisórias.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Fica permitida a terceirização nas atividades passíveis de sê-lo, mediante prévio acordo entre as entidades sindicais signatárias.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGESIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para demissões que representem acréscimo no número de empregados. O limite de contratações por prazo determinado é de 20% (vinte por cento) do número de empregados efetivos.

§ 1º - o contrato de trabalho por prazo determinado terá validade de 06 (seis) meses a um ano e sua renovação somente poderá ser feita mediante homologação do sindicato obreiro, por até mais um ano.

§ 2º - em caso de rescisão antecipada do contrato, ficam as partes obrigadas a concessão de um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco dias). No caso do aviso ser dado pelo empregador, observar-se-á a redução de jornada própria do período de aviso prévio.

§ 3º - em caso de descumprimento de alguma cláusula contratual, a multa será de meio piso salarial da função contratada.

§ 4º - no caso de demissão de algum funcionário efetivo, havendo necessidade de nova contratação, efetivar-se-á um temporário.

§ 5º - as empresas que utilizarem do instituto do contrato de trabalho por prazo determinado, deverão comunicar ao sindicato obreiro o número de funcionários que teve no último ano.

§ 6º - no restante, esta contratação seguirá as determinações da lei nº. 9601/98. Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FUNÇÕES EXERCIDAS EM LABORATÓRIOS

Para as funções exercidas em laboratórios de análises clínicas internos em estabelecimentos de saúde (sem CNPJ próprio, caracterizados como um setor), fica criado o cargo de Auxiliar de Laboratório.

§ Único - A função, exercida por Auxiliar de Enfermagem, terá direito à percepção do adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) sobre o piso vigente, com carga horária de 36 (trinta e seis) horas semanais. Será fornecido treinamento pelo Bioquímico responsável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

É obrigatória anotação na CTPS, da efetiva função exercida pelo trabalhador, bem como das parcelas que compõem sua remuneração.

Qualificação/Formação Profissional**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO**

O empregado poderá receber facilidade da empresa, dentro das possibilidades da empresa, para a adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em curso atinente à sua profissão ou curso que seja pré-requisito para sua especialização.

§ Único – O atendente de enfermagem será promovido automaticamente para auxiliar ou técnico de enfermagem mediante a apresentação de diploma, certificado ou declaração emitidos por pessoas jurídicas que possuam autorização expedida pelos órgãos competentes.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DANIFICAÇÕES DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência ou imprudência por parte do empregado.

Estabilidade Geral**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data-base.

Estabilidade Mãe**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

À empregada gestante fica assegurada a estabilidade no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

Estabilidade Serviço Militar**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo de 15 (quinze) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGESIMA - ESTABILIDADE DO PRE-AT Aos empregados que comprovem estar ao um prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

§ Único – a condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial.

Duração e Horário

CLAUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - JORNADA NORMAL
Fica mantida, na base territorial da entidade obreira signatária, a carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas e quarenta e 44 (quatro) horas de trabalho, nas atividades e setores dos estabelecimentos hospitalares e clínicas, que funcionem ininterruptamente, com a adoção de uma das seguintes hipóteses:

a) Jornada de 6 horas diárias (36 horas semanais): Os acréscimos que excederem a carga horária semanal até a 50ª hora (inclusive), será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

b) Jornada de 8 horas diárias (40 horas semanais): Os acréscimos que excederem a carga horária semanal até 50ª hora (inclusive), será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). O excesso de horas trabalhadas no dia não poderá exceder em 2 (duas) horas de trabalho, podendo elas serem devidamente compensadas.

c) Jornada de 8 horas diárias (44 horas semanais): Os acréscimos que excederem a carga horária semanal até 50ª hora (inclusive), será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). O excesso de horas trabalhadas no dia não poderá exceder em 2 (duas) horas de trabalho, podendo elas serem devidamente compensadas.

§ único - serão considerados nulos de pleno direito, nos termos das CCTs anteriores, todas as alterações unilaterais de jornadas por empregadores, visando descaracterizar os setores que até então vinham funcionando ininterruptamente.

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.

§ 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.

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

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAUDE) SINHEP - NERSON POMEGALI LOPES VILAR

§ 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 um piso salarial por empregado abrangido.

As empresas poderão a partir de **01 de março de 2018**, optar pela contratação proporcional de até 20% (vinte por cento) de seu quadro funcional.

§ 2º - Devida a natureza do instituto da insalubridade ser de caráter compensatório a exposição aos agentes de risco, está por sua vez não poderá ser paga em caráter proporcional ou fracionada por qualquer motivo, devendo ser paga integralmente nos termos da cláusula do ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

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.

§ 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.

§ 3º - Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficar 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 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.

12

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAUDE)

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
CORNÉLIO PROCÓPIO - EST DO PARANÁ
SINHAISON POMEALI LOPES VILAR
REGISTRADOR

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.

§ 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.

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

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

§ 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 dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

§ 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 e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferida pelo trabalhador intermitente.

§ 10º - As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

§ 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.

§ 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.

§ 13º - Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do Sindicato obreiro de 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente.

§ 14º - O não fornecimento dos relatórios disposto no parágrafo 11º, desta cláusula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de um piso da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Devido as características peculiares e do substrato fático deste setor, fica estabelecido a possibilidade da Jornada Extraordinária de 12x36 horas, na base territorial da entidade obreira signatária, segundo as condições abaixo:

a) Jornada 12x36, exclusiva para empresas filiadas ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e com trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, no período noturno e diurno, concedendo folga compensatória na semana em que a jornada for superior a 36 horas, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária, tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

b) Jornada 12x36, exclusiva para empresas filiadas ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e com trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, no período noturno e diurno, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais. O excesso diário da 6ª hora não será considerado hora extra, face a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

c) A partir de 01 de março de 2018, excepcionalmente na escala 12x36 (estando vedada nas demais escalas), as empresas filiadas ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e com trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP poderão contratar serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), para jornada de 44 horas semanais/220 horas mensais. Fica expressamente vedada a alteração contratual de jornada de 36 horas semanais para esta modalidade. Empregados demitidos em divisor 180 poderão ser recontratados nesta modalidade após vacância de 18 meses, ou mediante autorização expressa do Sindicato laboral.

d) Aos Empregadores filiados ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e com trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral fica afastada a necessidade de inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12x36, cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

e) As empresas não filiadas ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e cujos trabalhadores não sejam filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, para os fins do artigo 60 da CLT, obrigatoriamente submeter-se-ão 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, cujos custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado.

§ 1º - considerando a peculiaridade do regime 12x36, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

§ 2º - é vedado acordo individual para adoção da escala 12x36, bem como acordo coletivo de trabalho que reproduza as mesmas condições fixadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA ESCALA 5X1

Fica instituído o sistema de escala 5X1, que consiste na concessão de uma folga a cada cinco dias trabalhados, para compensação dos domingos e feriados.

§ 1º - Os feriados excluídos pelo sistema de escala, no período de um ano, serão compensados pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

§ 2º - Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5X1, no período aquisitivo das referidas férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA ESCALA 6X2

As partes convencionam que as empresas poderão adotar a partir de 01 de março de 2018, o sistema de jornada 6X2 (jornada especial), em jornada de 6 (seis) horas diárias, ou seja, seis dias de trabalho por dois dias de descanso.

§ Único - A presente escala poderá ser adota com os feriados pago em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês, ou pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

Turnos Ininterruptos de Revezamento**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA SETORES ININTERRUPTOS**

Para os efeitos da cláusula anterior, consideram-se setores de funcionamento ininterrupto, aqueles que o estabelecimento dê atendimento 24 horas por dia e cujos serviços não sofram interrupção, havendo revezamento contínuo de turnos de trabalho.

§ 1º - os serviços de enfermagem (auxiliares, técnicos e enfermeiros) em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço.

§ 2º - com o objetivo de nortear interpretação do que ora é pactuado, situações práticas poderão serem tomados como parâmetro para a resolução de eventuais problemas concretos, conforme exemplos abaixo:

- a) a portaria ou recepção, que no período noturno se mantém, mesmo precariamente, por qualquer outro funcionário em horário de trabalho (vigia, vigilante, servente ou pessoal de enfermagem) é considerado setor ininterrupto.
- b) a farmácia e/ou dispensário de medicamentos, que mesmo estando algum período do dia desativado (sem pessoal específico do setor), e havendo atividades no estabelecimento que necessitem de medicamentos e materiais próprios ou que possam ser encontrados naquele local, estes serão considerados como setor de trabalho ininterrupto.
- c) as secretarias de setores de funcionamento ininterruptos têm direito a jornada reduzida, ainda que, durante certo período do dia, não haja secretarias desempenhando tais funções.

Compensação de Jornada**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

§ 1º - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas, as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS/FILIADAS ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO e contar com trabalhadores filiados ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, bem como estar em dia com suas obrigações sindicais perante

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAÚDE CP)

as respectivas entidades sindicais. A qualidade de associada ou filiada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo Sindicato Patronal SINHESCOPRO e pelo Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

§ 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesesseis) 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.

§ 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 Sindicato Laboral SINSAÚDE CP.

§ 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).

§ 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).

§ 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).

§ 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 SINSAÚDE CP, devidamente homologada por meio de chancela do Sindicato Laboral SINSAÚDE CP e do Sindicato Patronal SINHESCOPRO, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho entre empresa e empregado. O prazo para homologação mediante chancela é de três dias úteis após o protocolo junto ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP.

§ 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas será fornecido mediante solicitação. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do Sindicato Profissional em 3 (três) vias: Empresa, Sindicato Laboral SINSAÚDE CP e Sindicato Patronal SINHESCOPRO. Além da minuta do acordo, a empresa deverá apresentar lista de todos os empregados, comprovação da filiação dos trabalhadores ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP e chancela emitida pelo Sindicato Patronal SINHESCOPRO e pelo Sindicato Laboral SINSAÚDE CP, nos termos do parágrafo 1º.

§ 9º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º, 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.

§ 10º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral SINSAÚDE CP e ao Sindicato Patronal SINHESCOPRO terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regularizá-los.

§ 11º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada a retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

§ 1º - Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critérios de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

§ 2º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art. 1º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º. Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º. Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º. Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.
CARLOS ROBERTO LUPI

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante, o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibular ao ensino superior, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos que o exame seja marcado com prazo inferior.

§ Único - desde que comprovada a situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho do empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço terá direito a férias proporcionais.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes dela.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária, e de 30 (trinta) dias no caso de adoção legal.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SETIMA - FÉRIAS EM DOBRO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA

O empregador concederá ao empregado 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA LUTO

O empregador concederá ao empregado 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos (inclusive adotivos) e dependentes legais devidamente comprovados e 01 (um) dia útil nos casos de falecimento de avós.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

Saúde e Segurança do Trabalhador**Uniforme****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO**

Em caso de exigência pela empresa, ou por força de lei, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador.

§ Único – É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem importância as CIPAS, resolvem os convenientes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

§ 1º - o processo de eleição das CIPAS seguirá as seguintes normas:

a) com antecedência de 60 (sessenta) dias, o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições;

b) nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAS, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente CCT.

§ 2º - com vistas e prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes das CIPAS participarão de cursos promovidos pelo Sindicato Obreiro, após entendimentos com a empresa e do Sindicato Obreiro, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores, nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR 07, da Portaria nº 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames figura justa causa.

Sempre que solicitado pelo empregado, o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

Aceltação de Atestados Médicos**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos de profissionais que prestam serviços ao sindicato servirão de documento hábil para a justificação de faltas ao trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios, sem prejuízo das disposições legais pertinentes.

§ Único – Os atestados deverão ser entregues pelo empregado diretamente ao empregador até 48 horas após ao retorno as atividades, sendo que, após este período será facultativo a aceitação do atestado pelo empregador.

Relações Sindicais**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicar a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais poderão ser liberados para prestar serviços a entidade, com percepção de salário, num total de 30 (trinta) dias no ano. O Sindicato obreiro deverá comunicar a relação dos dirigentes sindicais por hospital ou estabelecimento de serviço de saúde, e então, quando necessário ao empregador os afastamentos, que independentemente do número de indicados, a somatória não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias. Eventuais excessos serão remunerados pelo sindicato obreiro, nos termos do art. 543, § 2º, da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para representação da entidade sindical conveniente e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela entidade profissional e com anuência da empresa empregadora, até um empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 15 (quinze) dias/ano, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de participação no evento.

Comissão de representação dos empregados

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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. 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.

§ 1º - O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidade e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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 SEXAGÉSIMA NONA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

A empresa fornecerá ao Sindicato, listagem dos empregados, no início de cada semestre, onde conste nome, cargo ou função, formação profissional e endereço residencial.

Contribuições (Assistenciais, Confederativas e Mensalidades)**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las até o 6º. dia útil do mês seguinte, mediante depósito bancário, em guia específica a ser fornecida pela entidade obreira. A empresa que atrasar o recolhimento até 30 (trinta) dias pagará multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da consolidação das leis do trabalho e segundo entendimento manifesto do supremo tribunal federal, as empresas procederão descontos dos valores nos salários de seus empregados (contribuição assistencial obreira), sendo 5% (cinco por cento) em junho e 5% (cinco por cento) em dezembro de cada ano, sendo repassado ao sindicato conveniente através de boleto impresso no site www.sinsaudecp.com, respeitados os termos ora ajustados, que preveem:

1) O Sindicato fará as homologações em rescisões de contrato de trabalho, mesmo que as empresas estejam inadimplentes com suas obrigações convencionais, notadamente quanto ao pagamento das taxas instituídas em convenções coletivas. Fica ressalvado, porém, o direito de o Sindicato adotar medidas legais para resguardar os direitos dos trabalhadores e da entidade representativa. O sindicato profissional abster-se-á de realizar reuniões prévias com o empregado antes do ato da homologação, podendo fazê-lo em conjunto com o empregador ou após a homologação da rescisão contratual;

2) Fica assegurado os direitos dos trabalhadores apresentarem oposição à contribuição sindical, atendendo às seguintes condições:

a) o pedido deverá ser manuscrito e efetuado pelo próprio empregado, na sede do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Cornélio Procópio e Região, sito na Av. Alberto Carazzai, 223, Centro, Cornélio Procópio/PR;

b) não serão aceitos pedidos coletivos efetuados em um único formulário (p.e.: abaixo-assinado);

c) serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular os pedidos de oposição;

d) os empregados terão o prazo de 10 (dez) dias, entre os dias 10 e 20/04/2026, para manifestarem seu direito de oposição.

e) ambos os sindicatos se comprometem a dar ampla divulgação do acordo ora realizado.

3) Os Sindicatos não incluirão contribuições instituídas por negociação coletiva, sob qualquer título, sem que seja assegurado o direito de oposição dos empregados, nos termos do Precedente nº 119 do TST;

4) Pelo descumprimento deste acordo, a parte infratora ficará sujeita a multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por obrigação descumprida, reversível ao FAT, instituído pela Lei 7998/90, nos termos dos art. 5º, §6º e 13 da Lei 7347/85.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSOCIATIVA PATRONAL

É condição para associação ao Sindicato Patronal o adimplemento regular da Contribuição Patronal Confederativa, exigível dos integrantes da categoria em nível estadual segundo a seguinte tabela, vigente nos exercícios 2026:

ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Hospitais até 9 leitos	9.169,00	12	764,08
Hospitais até 49 leitos	12.226,00	12	1.018,83
Hospitais de 50 até 99 leitos	15.281,00	12	1.273,42
Hospitais de 100 até 149 leitos	18.338,00	12	1.528,17
Hospitais acima de 149 leitos	22.922,00	12	1.910,17
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	1.112,00	12	92,67
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	2.675,00	12	222,92
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	4.203,00	12	350,25
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	6.114,00	12	509,50

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 (SINSAUDE)

REGISTRO DE TÍTULOS E DOCUMENTOS
CORNÉLIO PROCÓPIO - EST DO PARANÁ
SINHESCOPRO
WILSON ROMEU MEGALI LOPES VILAR
REGISTRADOR

Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	9.169,00	12	764,08
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	12.226,00	12	1.018,83

Parágrafo Primeiro. Além da contribuição acima regulada, as empresas representadas pelo SINHESCOPRO, sejam filiadas ou não ao sindicato, ficam obrigadas ao pagamento de valor fixo, por ano, conforme Tema 935, STF, que assegurou o direito de cobrança desta Contribuição a todas as empresas da categoria representada por este Sindicato Patronal. A Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula tem como natureza o financiamento das atividades do Sindicato Patronal relativas à realização de negociações, convenções coletivas e custeio.

Parágrafo Segundo. O Sindicato Patronal e/ou a FEHOSPAR – Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Paraná e/ou a CNSaúde realizarão a cobrança da Contribuição Assistencial, isolada ou conjuntamente, tomando como parâmetro financeiro os seguintes valores:

I. R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Consultório para assistência à saúde humana com até dois profissionais habilitados;

II. R\$ 3.000,00 (três mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Clínicas para assistência à saúde humana de qualquer natureza, incluindo, mas não limitado a clínicas populares;

III. R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por unidade e cobrado uma única vez ao ano para as empresas registradas junto à Receita Federal como tendo CNAE compatível com Hospitais ou clínicas para assistência à saúde humana, com unidade de internamento, incluindo Day Hospital, além das demais não enquadradas nos incisos I e II.

Parágrafo Terceiro. O Sindicato Patronal, signatário do presente instrumento, assegura as empresas o direito de oposição garantido pelo Supremo Tribunal Federal. Este direito de oposição poderá ser exercido no prazo limite de 10 (dez) dias úteis, cuja contagem se inicia no primeiro dia útil após a assinatura desta Convenção Coletiva e só poderá ser exercida cumprindo a regra do §4º.

Parágrafo Quarto. O exercício do direito de oposição será efetuado exclusivamente através de preenchimento completo de formulário eletrônico disponibilizado, estritamente no período de seu exercício previsto no §3º, através de e-mail enviado para sinhescopro@hotmail.com, contendo a declaração de oposição, com a razão ou denominação social, endereço completo, número de inscrição no cadastro nacional de pessoas jurídicas do ministério da fazenda, identificação do representante legal, com assinatura por certificado digital ou conta gov.br do representante legal ou procuração com esta modalidade de assinatura.

Parágrafo Quinto. O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal no prazo estipulado decorrerá a incidência de multa de 2% sobre o valor devido sem qualquer desconto e juro de 1% ao mês, pro rata die.

Parágrafo Quinto. O vencimento da Contribuição Assistencial Patronal será a data de 22/05/2026.

Parágrafo Sexto. A emissão dos boletos e maiores informações acerca da associação pode ser obtida no telefone (41) 99693-8241 ou pelo site www.fehospar.com.br.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da SRTE-PR, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

O Sindicato Patronal reconhece no Sindicato Obreiro, competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos associados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

§ Único – Ficam mantidas as conquistas históricas já consolidadas das Convenções Coletivas anteriores, com as exceções contidas neste texto.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário, as partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - ULTRATIVIDADE

Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de janeiro de 2027.

Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de janeiro para todos os efeitos.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

O empregado considerado hipersuficiente 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.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

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

§ 1º - 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.

§ 2º - O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação, documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a $\frac{1}{2}$ (meio) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

CLÁUSULA OCTOGÉSIMA - FORO

Fica eleito o foro da sede do sindicato obreiro respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente CCT.

Cornélio Procópio/PR, 22 de abril de 2026.


REGINALDO RISTAU
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE
SERVIÇOS DE SAÚDE DE CORNÉLIO PROCÓPIO E REGIÃO**


RANGEL DA SILVA
Presidente

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE
CORNÉLIO PROCÓPIO E REGIÃO**