

Ao Presidente da Comissão de Credenciamento
FUNDAÇÃO ESTATAL DE ATENÇÃO EM SAÚDE DO ESTADO DO PARANÁ
- FUNEAS
Rua do Rosário, 144 - 10º andar
CEP: 80020-100
Curitiba -PR

Correios **SEDEX** 12

AR MP

RECIBO

Recebedor _____ Assinatura _____ Documento _____

DD 017 928 267 BR

FC0917/37

IMPUGNAÇÃO AO EDITAL DE CREDENCIAMENTO/CHAMAMENTO PÚBLICO Nº 03/2025 - CREDENCIAMENTO DE PESSOAS JURÍDICAS, PRESTADORAS DE SERVIÇOS ASSISTENCIAIS EM SAÚDE, CONFORME TERMO DE REFERÊNCIA PARA ATENDER AS DEMANDAS DO HOSPITAL REGIONAL DE GUARAUQUEÇABA--HRG.

Recebido na FUNEAS
Data 19/09/25
Dativa 14:00

303

Sedex-12





FBRAD - SERVIÇOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA LTDA
CNPJ: 36.857.113/0001-55
ENDEREÇO: RUA PROCÓPIO DE LIMA, N 47. APARTAMENTO 101 B
BAIRRO TREVO DA GUARANY, PATO BRANCO- PR
TELEFONE: (46) 9 9906-7688
E-MAIL: FBRADIOLOGIA20@GMAIL.COM



À COMISSÃO DE CREDENCIAMENTO DA FUNDAÇÃO ESTATAL DE ATENÇÃO EM SAÚDE DO PARANÁ – FUNEAS

Referência: Impugnação ao Edital de Credenciamento/Chamamento Público nº 03/2025 – Credenciamento de Pessoas Jurídicas, Prestadoras de Serviços Assistenciais em Saúde, conforme Termo de Referência, para atender às demandas do Hospital Regional de Guaraqueçaba – HRG.

A empresa FBRAD – SERVIÇOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 36.857.113.0001-55, com sede na cidade de Pato Branco - PR, neste ato representada por sua sócia-administradora, JHEISA DANDARA SEVERO, vem, respeitosamente, à presença de Vossas Senhorias, com fundamento no art. 5º, XXXIV, “a”, da Constituição Federal, e na Lei nº 14.133/2021, apresentar a presente IMPUGNAÇÃO AO EDITAL.

1. DO OBJETO E DA ILEGALIDADE DO EDITAL

O presente edital apresenta valores de repasse para cargos no Hospital Regional de Guaraqueçaba/PR que não correspondem aos custos mínimos obrigatórios para a execução contratual, comprometendo a economicidade, a isonomia e a exequibilidade do contrato. Tal fixação de valores inexequíveis afronta diretamente a legislação vigente e os princípios da Administração Pública.

O edital viola os seguintes dispositivos legais:

- **Art. 5º, caput, da Constituição Federal:** que trata dos princípios da legalidade e isonomia.
- **Arts. 23, 63 e 70 da Lei nº 14.133/2021:** que exigem a observância dos princípios da economicidade e da exequibilidade, garantindo que a remuneração seja suficiente para cobrir as obrigações contratuais.
- **Entendimentos consolidados do TCU:** que proíbem a fixação de valores que inviabilizem a execução do contrato.

2. DA NECESSIDADE DE COBERTURA INTEGRAL DOS CUSTOS

Conforme a Lei nº 14.133/2021, os contratos administrativos devem garantir que a remuneração seja suficiente para o cumprimento de todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e administrativas. No entanto, o valor ofertado pelo edital não cobre os custos mínimos obrigatórios, conforme demonstrado a seguir.

A discrepância entre os valores de repasse da FUNEAS e os custos obrigatórios da Contratada é evidente, tornando o contrato inexequível.



FBRAD - SERVIÇOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA LTDA
CNPJ: 36.857.113/0001-55
ENDEREÇO: RUA PROCÓPIO DE LIMA, N 47, APARTAMENTO 101 B
BAIRRO TREVO DA GUARANY, PATO BRANCO- PR
TELEFONE: (46) 9 9906-7688
E-MAIL: FBRADIOLOGIA20@GMAIL.COM



3. DO CÁLCULO DOS CUSTOS OBRIGATÓRIOS POR CARGO

A análise detalhada a seguir, apresentada em formato de tabela para maior clareza, demonstra o desequilíbrio entre o repasse da FUNEAS e os custos de cada cargo, sem sequer considerar os encargos indiretos e as peculiaridades logísticas.

Tabela Comparativa de Custos vs. Repasse

Categoria	Detalhes do Custo	Assistente de Farmácia	Assistente Social	Farmacêutico	Técnico em Radiologia
Repasse FUNEAS	Valor Bruto	RS 4.642,33	RS 7.588,23	RS 8.686,42	RS 7.709,88
	Receita Líquida (após -21% de impostos)	RS 3.666,44	RS 5.994,70	RS 6.862,27	RS 6.090,80
Custos Obrigatórios (CLT)	Salário Base	RS 1.910,00	RS 3.724,00	RS 4.567,00	RS 3.314,00
	Insalubridade	RS 308,40	RS 308,40	RS 308,40	RS 616,80
	Vale-Alimentação	RS 738,00	RS 738,00	RS 738,00	RS 738,0
	FGTS sobre Salário	RS 177,47	RS 322,59	RS 390,03	RS 314,46
	Férias 1/12 avos	RS 159,17	RS 310,33	RS 380,58	RS 276,17
	1/3 Férias 1/12 avos	RS 53,06	RS 103,44	RS 126,86	RS 92,06
	13º Salário 1/12 avos	RS 159,17	RS 310,33	RS 380,58	RS 276,17
	FGTS sobre Férias	RS 16,98	RS 33,10	RS 40,60	RS 29,46
	FGTS sobre 13º Salário	RS 12,73	RS 24,83	RS 30,42	RS 22,09
	Subtotal de Custos CLT	RS 3.534,00	RS 5.875,02	RS 6.962,47	RS 5.679,20
	Diferença (Receita Líquida - Subtotal Custos CLT)	RS 132,44	RS 119,68	RS -100,20	RS 411,60

Observação: Os valores acima não incluem a multa rescisória de 40% ao final do contrato, nem a cobertura de férias e afastamentos. Conforme a tabela, a receita líquida do repasse em alguns casos sequer cobre os custos diretos da folha de pagamento, tornando a execução contratual inviável financeiramente.



FBRAD - SERVIÇOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA LTDA
CNPJ: 36.857.113/0001-55
ENDEREÇO: RUA PROCÓPIO DE LIMA, N 47, APARTAMENTO 101 B
BAIRRO TREVO DA GUARANY, PATO BRANCO- PR
TELEFONE: (46) 9 9906-7688
E-MAIL: FBRADIOLOGIA20@GMAIL.COM



4. DOS CUSTOS OPERACIONAIS E DA CARGA TRIBUTÁRIA

Além da folha de pagamento e dos encargos trabalhistas diretos, a empresa requerente suporta custos operacionais e administrativos, indispensáveis para a manutenção do contrato e a regularidade da prestação dos serviços. Tais custos, que não estão contemplados no valor fixado pelo edital, incluem:

- Sistema de ponto eletrônico.
- Jaleco e crachá de identificação.
- Exames de medicina do trabalho (admissionais, periódicos e demissionais).
- Seguro de vida obrigatório.
- Taxas de conselho profissional (PJ) da categoria.
- Serviços de contabilidade.
- Taxas bancárias.
- Taxas de vigilância sanitária.
- Gestão administrativa do contrato.
- Substituição emergencial de profissional em caso de atestados médicos – sendo este um dos maiores gargalos, pois a empresa dispõe de apenas 2 horas para providenciar cobertura. Nessas situações, os profissionais disponíveis de última hora frequentemente exigem valores abusivos, onerando ainda mais a contratada.

Adicionalmente, incide sobre a receita bruta contratual uma carga tributária aproximada de 21%, composta por PIS, COFINS, ISS, IRPJ, CSLL e INSS/CPP (Contribuição Previdenciária Patronal).

A soma da carga tributária elevada com os custos operacionais variáveis torna impraticável o Credenciamento ao edital

5. DAS PECULIARIDADES LOGÍSTICAS DE GUARAQUEÇABA

Importa destacar que Guaraqueçaba é município de difícil acesso, localizado em área insular, sendo necessário deslocamento por transporte marítimo. Os profissionais, em regra, precisam pernoitar em pousadas para cumprir a jornada, o que aumenta ainda mais os custos operacionais da contratada. Portanto, além do déficit já comprovado, há incremento de despesas logísticas que sequer foram considerados no edital.



FBRAD - SERVIÇOS TÉCNICOS EM RADIOLOGIA LTDA
CNPJ: 36.857.113/0001-55
ENDEREÇO: RUA PROCÓPIO DE LIMA, N 47, APARTAMENTO 101 B
BAIRRO TREVO DA GUARANY, PATO BRANCO- PR
TELEFONE: (46) 9 9906-7688
E-MAIL: FBRADIOLOGIA20@GMAIL.COM



6. DA ILEGALIDADE DO EDITAL

O valor estipulado afronta:

- **Art. 5º, caput, CF** – princípio da legalidade e isonomia.
- **Lei 14.133/2021, art. 23 e 70** – necessidade de observância da economicidade e garantia da exequibilidade.
- **Súmulas do TCU** – vedação de planilhas de custos que fixem valores inexequíveis frente às obrigações trabalhistas.

7. DO PEDIDO

Diante do exposto, requer-se:

1. O ajuste dos valores de repasse previstos no edital para todos os cargos, de forma a contemplar os custos efetivos decorrentes da legislação trabalhista, convenções coletivas, encargos fiscais, custos administrativos e as peculiaridades logísticas da localidade.
2. Subsidiariamente, que a Administração apresente a planilha de custos e a formação de preços que fundamentaram os valores atualmente fixados no edital, esclarecendo como se pretende garantir a cobertura das obrigações legais mínimas sem prejuízo da Contratada e da qualidade dos serviços.

Nestes termos, pede deferimento.

Pato Branco, 16 de setembro de 2025.

Documento assinado digitalmente
JHEISA DANDARA SEVERO
Data: 16/09/2025 13:44:03-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

JHEISA DANDARA SEVERO
Sócia Administradora
CPF: 072.705.549-60
RG: 9.699.509-11



Imprimir Salvar

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002111/2025
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/07/2025
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040519/2025
 NÚMERO DO PROCESSO: 47979.201638/2025-39
 DATA DO PROTOCOLO: 21/07/2025

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 47997.218157/2025-44
 DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 14/02/2025

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO PARANÁ - SINDIPAR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CHARLES LONDON;

E

SINDEESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE S, CNPJ n. 07.635.579/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIME FERREIRA DOS SANTOS;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde, inclusive, Consórcio e Fundação Pública de Direito Privado, abrangendo os profissionais de Enfermagem em geral vinculados por contrato de Trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam Enfermeiro), Sanatórios, Casas de Repouso, Asilo, de Saúde, Maternidades, Clínicas, Policlínicas, Ambulatórios, Laboratórios de Análises Clínicas, Serviços de Radiologia, Serviços de Fisioterapia e Reabilitação, Clínicas e Consultórios Dentários, Clínicas de Prótese, Hospitais e Clínicas para Animais, Serviços de Imunização e Vacinação e de Tratamento de Pêlos, de Unhas, Serviços de Alojamentos e Alimentação para Animais Domésticos, Serviços de Promoção de Planos de Assistência Médica e Odontológica, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos e para Farmácias, de Cobaltoterapia, Eletroencefalografia, de Eletrocardiografia, Hemoterapia, Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas, Pedicuros e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, Empresas de Medicina de Grupo, Home Care e Cooperativas de Serviços Médicos e Associações de Saúde privadas que prestam serviços,, com abrangência territorial em Paraná/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro de maio de 2025, ficam assim fixados:

A)	Aprendiz (na forma da inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005)	R\$	1.894,00
B)	Contínuo, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de limpeza, serviços operacionais, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zeladora, servente, lactarista, camareira	R\$	1.894,00
C)	Auxiliar Administrativo de consultório, recepcionista, auxiliar de escritório, auxiliar departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, cozinheira, costureira, operador de telemarketing, auxiliar de faturamento	R\$	1.894,00
D)	Auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, auxiliar odontológico, telefonista, socorrista, atendente de laboratório e de fisioterapia, atendente de enfermagem, banhista de animais domésticos, cuidador de idoso, Auxiliar de oftalmologia, auxiliar de consultório veterinário	R\$	1.910,00



E)	Auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de radiologia, auxiliar de hemoterapia, escriturário, auxiliar de laboratório e auxiliar de fisioterapia, tosador de animais domésticos, esteticista de animais domésticos, auxiliar de enfermagem veterinária	R\$	2.054,00
E.1	Auxiliar de enfermagem com jornada semanal de 36h	R\$	2.048,00
F)	Técnico de higiene dental, técnico de prótese, técnicos em próteses ortopédicas, técnicos em próteses dentárias, técnico em imobilizações ortopédicas, condutor socorrista, rádio-operador e tele-atendente de regulação médica (T.A.R.M.) e técnico de laboratório	R\$	2.236,00
F1	Técnico de enfermagem em hospitais e estabelecimentos de saúde privados que não recebem complementação financeira do Ministério da Saúde, com jornada semanal de 36 horas	R\$	2.866,00
F2	Técnico de enfermagem em hospitais e estabelecimentos de saúde filantrópicos ou privados que que atendam mais que 60% SUS que recebem complementação financeira do Ministério da Saúde, com jornada semanal de 36 horas	R\$	2.866,00
F3	Técnico de Radiologia	R\$	3.314,00
G)	Biólogos, Assistentes Sociais, Biomédico	R\$	3.724,00
G1	Enfermeiro em hospitais e estabelecimentos de saúde privados que não recebem complementação financeira do Ministério da Saúde, com jornada semanal de 36 horas	R\$	4.094,00
G2	Enfermeiro em hospitais e estabelecimentos de saúde filantrópicos ou privados que que atendam mais que 60% SUS que recebem complementação financeira do Ministério da Saúde, com jornada semanal de 36 horas	R\$	4.094,00

Parágrafo Único: As diferenças econômicas (pisos, diferenças salariais, auxílio alimentação, adicional de insalubridade e demais verbas) da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, em parcela única, até 60 (sessenta) dias corridos da assinatura da presente CCT através de folha complementar.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Os salários superiores aos pisos serão reajustados em 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), sendo aplicável em 1º de maio de 2025 com pagamento até o 5º dia útil do mês de agosto/2025, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2024/2025, devendo ser respeitado o piso da profissão.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Independente de perícia técnica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14.

Em 01/05/2024, sobre o valor base de R\$ 1.542,00 (um mil quinhentos e quarenta e dois reais) para os ocupantes das funções discriminadas:

a) 20% (vinte por cento) - R\$ 308,40 (trezentos e oito reais e quarenta centavos) para os trabalhadores em manutenção, lavanderia, serventes, auxiliar de serviços gerais, auxiliares odontológicos, técnicos de higiene dental e empregados em laboratórios.

b) 40% (quarenta por cento) - R\$ 616,80 (seiscentos e dezesseis reais e oitenta centavos) para os trabalhadores em setores de isolamento / doenças infectocontagiosas e laboratórios anatomopatológicos.

c) para os técnicos e auxiliares de radiologia, independente de perícia técnica, o adicional de insalubridade será pago no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da remuneração do trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O disposto, nas letras “a” e “b”, aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos, bem como a todos os estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive clínicas veterinárias e odontológicas.

Parágrafo Segundo – As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos das letras “a” e “b” da cláusula 17ª - 12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não havendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO



CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2025 será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), com pagamento até o primeiro dia útil de agosto de 2025. Tal benefício receberá a denominação de Auxílio Alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador a título de Auxílio Alimentação, independente do fornecimento de refeição ou outro tipo de vale pelo empregador.

Parágrafo Primeiro – O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário *in natura* e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo Segundo – As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado.

Parágrafo Terceiro – A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenentes, bem como sua majoração deverá ser objeto de negociação específica, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais futuras.

Parágrafo Quarto – O Auxílio Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano. A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento previdenciário do(a) empregado(a), pelo prazo de 06 (seis) meses, e por acidente de trabalho pelo prazo de 08 (oito) meses, cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

Parágrafo Quinto – O Auxílio Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), para os funcionários que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço. Em caso de férias fracionadas, o benefício será pago no primeiro período de gozo.

I – O benefício previsto neste parágrafo não se estende àqueles empregados que possuem o direito adquirido às férias ampliadas.

II – em caso de requerimento formal do trabalhador, por escrito, e devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

Parágrafo Sexto – Tal benefício só poderá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados para as empresas associadas ao SINDIPAR no Aviso Prévio / Rescisão do Contrato de trabalho e na modalidade de contratação intermitente e proporcional.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Este benefício será **concedido por adesão do empregado**, e na forma dos regulamentos aprovados pelo Sindicato Laboral, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato. O serviço será realizado por meio de plano odontológico da **SUPRA SORRISO PARANAGUÁ**, em clínicas próprias ou credenciadas da empresa contratada, cujos os serviços compreendem em obturação, extração e profilaxia dental (limpeza). Os valores abaixo correspondem a 01 (um) plano odontológico para uma pessoa. Em caso de inclusão de dependente será realizado o desconto do valor abaixo na proporção de dependentes incluídos. O período mínimo de permanência do plano é de 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de pagamento dos empregados **que aderirem ao plano odontológico** o valor correspondente a **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) para titular e R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dependente a título de auxílio odontológico**. O repasse será realizado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, mediante depósito ou transferência bancária na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, CNPJ/CHAVE PIX nº 07.635.579/0001-08, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindeespsaude@outlook.com; ou ainda diretamente na sede do SINDEESP, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil, ensejará além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.

Parágrafo Segundo – A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são única e exclusiva do SINDEESP e do SUPRA SORRISO PARANAGUÁ.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecida **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AUXILIAR PARA A SUSTENTAÇÃO DO PLANO ODONTOLÓGICO**, no importe de **R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por empregado aderente titular do plano**, a ser paga pelo Empregador em favor do SINDEESP.

Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito ou transferência bancária na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, CNPJ/CHAVE PIX nº 07.635.579/0001-08, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindeespsaude@outlook.com; ou ainda diretamente na sede do SINDEESP, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil, ensejará além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.



Parágrafo Quarto - Na forma do parágrafo anterior, caso haja no interregno da vigência desta norma coletiva flutuação a menor do número de aderentes titulares do plano odontológico; a empresa contribuinte fica obrigada à garantia da contribuição mínima equivalente à 80% do número de vidas apurado quando da assinatura da presente convenção.

Parágrafo Quinto – Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano. Fica proibido a prática de atos que visem estimular a desfiliação do empregado do plano odontológico. Pelo descumprimento desta regra fica estipulada a multa de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) mensais por empregado. Esta multa será aplicada independente das demais multas prevista neste instrumento coletivo.

Parágrafo Sexto – O cancelamento do plano odontológico dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato obreiro, não se admitindo representação por terceiros, ou mediante rescisão de contrato de trabalho. O Sindicato enviará para a Supra Sorriso Paranaguá a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O Sindicato comunicará a empresa do procedimento. 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.

Parágrafo Sétimo – Em caso de afastamento do empregado por período superior a doze meses, este passa a ser responsável direto pelos pagamentos do auxílio odontológico diretamente ao SINDICATO/SUPRA SORRISO, ficando a empresa desobrigada da contribuição complementar patronal até o retorno do colaborador às suas atividades.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA OITAVA - AUXILIO FUNERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2025 a 30/04/2026

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2015, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato laboral, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso de óbito do trabalhador membro da categoria a partir de 01/05/2025 será paga pelo Sindicato Laboral responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício.

Parágrafo Primeiro – Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal no valor de **R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) por empregado(a)**, com primeiro pagamento do valor reajustado no mês de junho de 2024, em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao Sindicato, pelo benefício assistencial - "AUXÍLIO FUNERAL".

Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito ou transferência bancária na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, CNPJ/CHAVE PIX nº 07.635.579/0001-08, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindeespsaude@outlook.com; ou ainda diretamente na sede do SINDEESP, mediante a emissão de recibo.

O empregador deverá, mensalmente, encaminhar ao sindicato obreiro a relação de empregados, seja por e-mail (sindeespsaude@outlook.com) ou mediante protocolo direto, com a devida confirmação de recebimento.

Parágrafo Segundo – O custeio do Benefício assistencial "Auxílio Funeral" será de responsabilidade integral dos Empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo Terceiro – DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pelo Sindicato Laboral e corresponderá a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) para os não associados ao Sindicato laboral e R\$2.700,00 (dois mil e setecentos reais) para os associados; quando da ocorrência de morte acidental ou natural, independente do número de vínculos de emprego mantido pelo trabalhador.

Para pagamento será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

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

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

Em caso de Afastamento, os pagamentos referentes ao benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL, limitar-se-ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxílio Funeral, bem como ao Sindicato que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito.

Havendo o retomando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer o pagamento, nos termos desta cláusula.

Parágrafo Sexto – Tal auxílio terá uma carência inicial de 60 (sessenta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

Parágrafo Sétimo – A cobertura do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão



contratual.

Parágrafo Oitavo – Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no Parágrafo Terceiro desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual.

O pagamento da referida indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao Sindicato, podendo o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

Parágrafo Nono – O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no "Parágrafo Primeiro", desta cláusula (R\$ 23,50 por empregado(a), por mês) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de no importe de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) ao mês, e por empregado, até o efetivo pagamento, em favor do Sindicato, sem prejuízo das penalidades por descumprimento convencional.

Parágrafo Décimo – Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral, no prazo máximo improrrogável de 60 (sessenta) dias corridos da ocorrência. Esgotado o período de 60 dias corridos sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

Parágrafo Décimo Primeiro – Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial "AUXÍLIO FUNERAL", os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, situado na Rua Rodolpho Schwarzabach, 394 C - Parque São João, Paranaguá – PR e preencher o REQUERIMENTO DE BENEFÍCIO ASSISTENCIAL "AUXÍLIO FUNERAL" e apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

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

Parágrafo Décimo Terceiro – O benefício assistencial "Auxílio Funeral", não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Décimo Quarto – Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

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

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será cumprido na forma do art. 487 e 488 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de rescisão sem justa, o Aviso Prévio será metade indenizado, observada a disposição da Lei 12.506/2011, com cumprimento máximo de 15 (quinze) dias trabalhados, sendo o restante indenizado, sob de nulidade do aviso prévio, além da multa convencional.

Parágrafo Segundo – Os empregadores que concederem a seus empregados, além do auxílio alimentação previsto nesta CCT, o acréscimo de vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por mês, poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

Parágrafo Terceiro – A data a ser anotada na CTPS do empregado como termo final do contrato de trabalho deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, nos termos da OJ 82 SDI-1 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÕES

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

Parágrafo Primeiro – A homologação de rescisão contratual perante a entidade sindical obreira permanece obrigatória para categoria, **desde que o trabalhador tenha 06 (seis) meses ou mais de contrato de trabalho.**

Parágrafo Segundo – Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), em caso de:

- a) o descumprimento da homologação prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula;
- b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINDEESP; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada, mediante declaração fornecida pelo sindicato obreiro.



c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINDEESP os documentos abaixo relacionados:

- I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;
- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato Analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb ;
- X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.
- XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.
- XIV- Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical .

Parágrafo Terceiro – Constatado o descumprimento das obrigações acima estipuladas (parágrafos 1º e 2º), aplicar-se-á multa no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por empregado, em favor do Sindicato profissional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR 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 Primeiro - 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 Segundo - 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 vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

Parágrafo Terceiro - 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 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 Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

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



Parágrafo Oitavo - 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.

Parágrafo Nono - 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, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 25,00 e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

Parágrafo Décimo - 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.

Parágrafo Décimo Primeiro: 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 Décimo Segundo: 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.

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 SINDEESP de: 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente.

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 R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

Estabelece-se a seguinte jornada de trabalho:

A – JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS:

Os serviços de enfermagem (Atendente, auxiliares, técnicos e enfermeiros) e auxiliares de radiologia em clínicas, hospitais e consultórios constituídos em pessoa jurídica, pela sua natureza, será garantido a jornada reduzida de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Consideram-se setores de funcionamento ininterrupto, aqueles cujos serviços não sofram interrupção, havendo revezamento contínuo com alternâncias nos turnos de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Aos demais empregados sujeitos a turnos de revezamento com alternância de horário, fica garantido a jornada de 36 horas semanais, enquanto perdurar a alternância.

Parágrafo Segundo – A carga horária de 36 horas semanais de trabalho poderá ser observado um dos seguintes regimes de trabalho:

1 – Jornada de trabalho de 12x36 concedendo folga compensatória atinente à semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;

2 – Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem a 36 horas semanais. O excesso de 06 horas no plantão semanal, não será considerado hora extra em face da supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação;

3 – Jornada de trabalho de 06 horas diárias em 06 dias da semana, totalizando 36 horas semanais, podendo ser concedido folga alternada no sábado ou no domingo. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana;

4 – Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, perfazendo uma jornada de 30 horas em uma semana e 42 horas na semana seguinte, estando automaticamente compensado o excesso de horas de uma semana pela diminuição de horas da outra.

Parágrafo Terceiro – Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, 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.

Parágrafo Quarto – Na jornada de 12x36 será obrigatória, sob pena de nulidade da escala, a concessão de um intervalo para descanso e/ou alimentação de uma hora que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada, porém obrigatório a pré-assinalação. Bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

Parágrafo Quinto – Os empregados nos cargos de Enfermagem que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização de horas extras semanais até a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas. Tais horas serão indenizadas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base, a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal indenização somente serão remuneradas as horas extras realizadas além da 44 horas semanais. Além da



indenização, antes mencionada, será pago, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

Parágrafo Sexto – Os empregados que forem investidos nos cargos de Enfermagem como Auditores, do Trabalho, de Educação Continuada, Codificadores de DRG “Diagnosis Related Groups”, em Qualidade, em Gestão de Leitos, em Comissão de Controle de Infecção Hospitalar, e Responsáveis Técnicos poderão ser enquadrados na jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal.

Parágrafo Sétimo – Na hipótese de perda do cargo de chefia, o empregado voltará a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo-se as gratificações de jornada e de função.

Parágrafo Oitavo – É vedado o acordo individual com empregado(a) para adoção da escala 12x36 e do banco de horas. A adoção de escala de 12x36 pressupõe como requisito a associação das empresas ao SINDIPAR e deve compulsoriamente ser informada ao SINDEESP, mediante protocolo, com aquiescência expressa do empregado, sob pena de nulidade da escala 12x36. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência expressa do empregado e após a homologação do Sindicato Obreiro:

8.1 – A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado.

Parágrafo Nono – Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SINDEESP 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 a inspeção de seus associados e emissão de declaração.

Parágrafo Décimo – A adoção de escala 12x36, pelas empresas não associada ao SINDIPAR, pressupõe como requisito de validade a homologação do acordo individual perante ao SINDEESP, com aquiescência expressa do empregado e deve compulsoriamente, para os fins do artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de jornada 12x36, submeter-se-á 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, sob pena de nulidade da escala 12x36. Os custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado. A declaração do SINDEESP Litoral poderá ser substituída pela inspeção prévia realizada pela autoridade competente.

Parágrafo Décimo Primeiro – A partir de 01 de maio de 2018, excepcionalmente na escala 12x36 (restando vedada nas demais escalas), as empresas associadas ao SINDIPAR 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/ 220horas 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.

A partir de 01 de maio de 2024, os pisos serão fixados nos seguintes valores:

- A) Auxiliares de enfermagem: **R\$2.502,00;**
- B) Técnicos de enfermagem: **R\$ 3.502,00;**
- C) Enfermeiros: **R\$ 5.003,00**

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por dezesseis 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 a partir da 6ª hora diária e 36ª hora semanal, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por empregado na jornada, por entidade sindical, em favor do SINDEESP e SINDIPAR.

B) JORNADA NORMAL DE 44 HORAS SEMANAIS

1) Compensação 12X36:

Os empregadores associados ao SINDIPAR poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, totalizando 44 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 44 horas semanal, não compensadas, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso. 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.

Parágrafo Primeiro – É vedado o acordo individual com empregado(a) para adoção da escala 12x36. A adoção de escala 12x36 pressupõe como requisito a associação das empresas ao SINDIPAR e deve compulsoriamente ser informada ao SINDEESP, mediante protocolo, com aquiescência expressa do empregado, sob pena de nulidade da escala 12x36.

Parágrafo Segundo – Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SINDEESP 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 a inspeção de seus associados e emissão de declaração.

Parágrafo Terceiro – A adoção de escala 12x36, pelas empresas não associada ao SINDIPAR, pressupõe como requisito a homologação do acordo individual perante ao SINDEESP, com aquiescência expressa do empregado e deve compulsoriamente, para os fins do artigo



60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre e adoção de escala 12x36, submeter-se-á 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, sob pena de nulidade as escala 12x36. Os custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado. A declaração do SINDESP Litoral poderá ser substituída pela inspeção prévia realizada pela autoridade competente.

2) Compensação do Sábado:

O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado horas extras, desde que limitada carga horária semanal em 44 horas e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho.

3) Folgas alternadas:

Jornada de trabalho de 07h20min diárias, com folgas alternadas em sábados e domingos. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana.

C) JORNADA NORMAL DE 24 HORAS SEMANAIS

Fica estabelecida a jornada de 4 horas diárias para os técnicos de radiologia, observado o limite de 24 horas semanais.

A) Escala de 12 x 84 (doze horas de trabalho por oitenta e quatro horas de descanso) para técnicos em radiologia

B) Escala de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) para os auxiliares de radiologia, ambos exclusivamente para associados do SINDIPAR

I - Considerando a peculiaridade do regimes previstos nas alíneas "a" e "b" retro mencionados, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer hipótese adotada. Será obrigatória a concessão de intervalo para alimentação/descanso de uma hora, que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada.

II - Para os auxiliares contratados em escala 12x36, será concedida folga compensatória atinente a semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devidas horas extras excedentes da 6ª diária, tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

III - Para os técnicos de radiologia, poderá ser adotada escala de 4 horas e 48 minutos de segunda a sexta, com compensação de sábado.

IV - Plantão de domingo ou feriado, de 12 horas, equivalentes a 24 horas semanais.

D) VALIDADE DA COMPENSAÇÃO

Fica ajustado entre as partes convenientes que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos de compensação de horas adotados pelas empresas.

Parágrafo Único – A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado, inclusive, em relação a escala 12x36.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 Primeiro - 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 SINDEESP. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente cancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - 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 SINDEESP.

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 Sexto - 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).

Parágrafo Sétimo - 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, devidamente homologado através de chancela do SINDEESP, 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 SINDEESP.

Parágrafo Oitavo - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas deverá ser requerida ao SINDEESP. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SINDEESP em 3 (três) vias, Empresa/SINDEESP/SINDIPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

Parágrafo Nono - 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.

Parágrafo Décimo - 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 regularizalos.

Parágrafo Décimo Primeiro - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Parágrafo Décimo Segundo - 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\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por empregado, por entidade sindical, em favor do SINDEESP e SINDIPAR.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

Parágrafo Primeiro - As 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 Segundo - Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

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

Parágrafo Quarto - Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36, salvo Acordo Coletivo específico com o Sindicato laboral.

Parágrafo Quinto - 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\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por empregado abrangido, em favor do Sindicato profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS E DOCUMENTOS

Os empregadores deverão fornecer ao Sindicato Obreiro (SINDEESP), no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no MTE e, posteriormente, a cada 3 (três) meses, uma relação dos empregados da categoria, com a finalidade de subsidiar o sindicato em atividades estatísticas, de controle de arrecadação e na defesa dos interesses da categoria. O relatório deverá conter as seguintes informações, sem identificação pessoal dos empregados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados: data de admissão e demissão, quantidade de empregados por função, jornadas praticadas e formação profissional.

Parágrafo Primeiro - Caso a empresa não tenha empregados, deve protocolar junto ao Sindicato Laboral a RAIS Negativa, com a mesma periodicidade estabelecida.

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

Parágrafo Terceiro - Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo Quarto - A Relação a que se refere o caput desta cláusula, deverá ser entregue mediante protocolo na sede do SINDEESP.



Parágrafo Quinto – A não observância das obrigações previstas nesta cláusula importa na aplicação de multa base mínima de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), multiplicada pelo número de funcionários e por mês de descumprimento em favor do sindicato obreiro SINDEESP. Caso a empresa não tenha empregados, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de R\$ 2.633,00 (dois mil seicentos e trinta e três reais).

Parágrafo Sexto – 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.

I - havendo necessidade, poderá o empregador solicitar a prorrogação do referido prazo, desde que efetuado por escrito no prazo determinado na primeira notificação.

II - Os documentos solicitados pelo Sindicato Obreiro deverão ser protocolados diretamente na entidade, com a emissão de um recibo de recebimento, elaborado pelo empregador no momento da entrega e conferido pela entidade obreira.

III - Não havendo resposta o Sindicato obreiro reiterará a notificação expedida com cópia eletrônica ao Sindicato Patronal e quando findo o prazo sem manifestação, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de R\$ 2.633,00 (dois mil seicentos e trinta e três reais) por trabalhador. Caso a empresa não tenha empregados, aplicar-se-á multa por descumprimento do pactuado no importe de R\$ 2.633,00 (dois mil seicentos e trinta e três reais).

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão o desconto das mensalidades sindicais em folha de pagamento, conforme o artigo 545 da CLT, e deverão recolhê-las no prazo de 1 (um) dia após o pagamento dos empregados. O recolhimento deverá ser realizado por depósito ou transferência bancária para a conta do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, no Banco Caixa Econômica, Agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, CNPJ/Chave PIX nº 07.635.579/0001-08.

O empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail sindeespsaude@outlook.com, sendo este considerado como quitação. Alternativamente, o pagamento poderá ser realizado diretamente na sede do SINDEESP, com a emissão de recibo. Em ambas as modalidades, a empresa deverá apresentar ao sindicato obreiro a listagem dos sócios, acompanhada dos valores descontados e do respectivo comprovante de depósito bancário.

Parágrafo Primeiro – Conforme deliberação da Assembleia do SINDEESP, o desconto da mensalidade sindical fica fixado em 1 % do salário base do trabalhador.

Parágrafo Segundo – A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada na assembleia realizada do dia 08/05/2024.

Parágrafo Terceiro – Para se tornar Associado o Empregado deverá comparecer na sede administrativa do SINDEESP Rua Rodolpho Schwarzabach, 394 C - Parque São João, Paranaguá – PR, 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 Quarto – A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento.

Parágrafo Quinto – 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 Sexto – O Empregado Associado não pode se opor as demais contribuições previstas na presente Convenção, sob pena de perder a qualidade de associado. Eventual desfiliação deve ser comunicada ao empregador no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal (Tema 935), as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, dos valores por eles fixados.

Parágrafo Primeiro – Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINDEESP, se procederá o desconto no importe de 1,5% sobre o salário base.

Parágrafo Segundo – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDEESP, o pagamento dar-se-á até o dia 10 de cada mês, através apresentação da listagem dos empregados, mediante depósito ou transferência bancária na conta do Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Litoral do Estado do Paraná, Banco Caixa Econômica, agência nº 0398, Op 003, Conta Corrente nº 253-4, CNPJ/CHAVE PIX nº 07.635.579/0001-08, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sindeespsaude@outlook.com, Servindo o comprovante depósito/transfêrencia bancária como forma de quitação; ou ainda diretamente na sede do SINDEESP, mediante a emissão de recibo.

Parágrafo Terceiro - A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressada na assembleia realizada do dia 11/04/2025.



Parágrafo Quarto – É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível, manuscrita, na forma do Modelo afixado na sede do Sindicato. Deverá a carta conter: a íntegra dos termos do modelo, nome completo, CPF, função, estabelecimento de trabalho e assinatura. Nos termos do Ofício enviado pelo SINDEESP ao SINDIPAR, o prazo para apresentação das oposições a esta Contribuição é de 10 (dez) dias corridos a contar do registro da CCT no Sistema Mediador do MTE, no horário compreendido entre 08h00min e 16h00min, com intervalo das 12h00min até 14h00min para refeição, na R. Rodolpho Schwarzabach, 394 C - Parque São João, Paranaguá.

4.1 – 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 Quinto – Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINDEESP, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha. Quando solicitado, o SINDEESP comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

Parágrafo Sexto – Os Empregadores que não efetuarem os descontos da Contribuição Assitencial, referente aos trabalhadores que não apresentaram a oposição nos termos estabelecidos na presente cláusula, aplicar-se-á multa no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) por empregado, multiplicada pelo número de funcionários e por mês de descumprimento, em favor do Sindicato Laboral / SINDEESP.

}

CHARLES LONDON
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR

JAIME FERREIRA DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDEESP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE S

ANEXOS

ANEXO I - ATA SINDEESP

[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>.

TERMO ADITIVO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

Que entre si ajustam de um lado **SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIFAR-PR**, inscrito no CNPJ nº 77.636.363/0001-42 e **SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO PARANÁ – SINDIPAR**, inscrito no CNPJ: 76.682.988/0001-88, representando respectivamente a categoria profissional e a econômica, por seus respectivos presidentes, abaixo nominados, estabelecem as condições nas cláusulas ora pactuadas, mantendo-se vigentes as demais cláusulas e condições da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026 em referência**.

Passa a vigorar, doravante, com a seguinte redação a seguinte cláusula da CCT, estando mantidas as demais cláusulas, seus incisos e parágrafos, não disciplinados no presente aditivo:

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL – VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/25 A 30/04/26

O piso salarial da categoria Farmacêutica, a partir de primeiro de setembro de 2025, fica fixado em R\$ 4.567,00 (quatro mil, quinhentos e sessenta e sete reais), para uma jornada de 44 horas semanais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago ao farmacêutico na forma da Portaria Nº 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, sobre o valor base discriminado na presente CCT. A partir de 01/05/2025 a base de cálculo no valor de R\$ 1.542,00 (hum mil, quinhentos e quarenta e dois reais) para os exercentes das funções discriminadas:

- a) 20% (vinte por cento) - R\$ 308,40 (trezentos e oito reais e quarenta centavos) para os farmacêuticos trabalhadores em laboratórios e farmácia hospitalar.
- b) 40% (quarenta por cento) - R\$ 616,80 (seiscentos e dezesseis reais e oitenta centavos) para os farmacêuticos trabalhadores em setores de isolamento de doenças infectocontagiosas e laboratórios anatomopatológicos.
- c) 40% (quarenta por cento) -R\$ 616,80 (seiscentos e dezesseis reais e oitenta centavos) para os farmacêuticos trabalhadores em setores de manipulação e/ou administração de quimioterápicos.

Parágrafo Primeiro - O disposto, nas letras “a”, “b” e “c”, aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos, bem como a todos os estabelecimentos de serviços de saúde, inclusive clínicas veterinárias e odontológicas.

Parágrafo Segundo - As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos das letras "a" e "b" da cláusula 17a. - 12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não havendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT.

...

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2025 será concedido a todos os empregados farmacêuticos um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais)**, reajuste de 5,32 % (cinco vírgula trinta e oito por cento) sobre o valor do benefício pago anteriormente aos trabalhadores farmacêuticos da categoria. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador a título de AuxílioAlimentação.

Parágrafo Primeiro: O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário *in natura* e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Parágrafo Segundo: As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado.

Parágrafo Terceiro: A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenientes, bem como sua majoração deverá ser objeto de negociação específica, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais futuras.

Parágrafo Quarto O Auxílio Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano. A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento previdenciário do(a) empregado(a), pelo prazo de 06 (seis) meses, e por acidente de trabalho pelo prazo de 08 (oito) meses, cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

Parágrafo Quinto - Ao Auxílio Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de **R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais)**, para os funcionários farmacêuticos que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço. Em caso de férias fracionadas, o benefício será pago no primeiro período de gozo.

I - o benefício previsto neste parágrafo não se estende aos empregados farmacêuticos que possuem o direito adquirido às férias ampliadas.

II - em caso de requerimento formal do trabalhador farmacêutico, por escrito, e devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

Parágrafo Sexto - Tal benefício só poderá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados no Aviso Prévio / Rescisão do Contrato de trabalho e na modalidade de contratação intermitente e proporcional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

Associação Econômica Federal;

VIII - Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;

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

X - Carta de Preposto do Representante da Empresa;

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

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

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre respeitado na forma do artigo 487 da CLT, na Lei 12.506/2011 e Nota Técnica 184/2012 MTE.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado.

Parágrafo Segundo - Os empregadores que concederem a seus empregados, além do auxílio alimentação previsto nesta CCT, vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de **R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais)**, poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS.

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa, Sindicato Patronal 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 SINDIFAR-PR, **compreendidas como a quitação da contribuição negocial**, observadas as formalidades previstas na cláusula própria - . A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo 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.

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 SINDIFAR-PR.

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).

As empresas poderão a partir de 01 de maio de 2019, optar pela contratação proporcional de até 20% (vinte por cento) de seu quadro funcional.

Parágrafo primeiro: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria alusivo a função, caso os salário já praticado na empresa seja superior ao piso da categoria, devera este ser aplicado, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 24,60 (vinte e quatro reais e sessenta centavos), valor vigente a partir de 01/05/2025.

Parágrafo segundo: 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 clausula de ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- HOMOLOGAÇÕES

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

Parágrafo primeiro: Todos os farmacêuticos associados ao SINDIFAR-PR, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral, mediante prévio agendamento no 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 Sindicatolaboral.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais), em caso de:

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

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

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

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

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

V - Extrato Analítico do FGTS;

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

VII - Chave de Identificação emitida pela Conectividade da

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).

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, devidamente homologado através de chancela do SINDIFAR-PR, 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 SINDIFAR-PR.

Parágrafo 8º - 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.

Parágrafo 9º - 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.

Parágrafo 10º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Parágrafo 11º - **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\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais) por empregado, por entidade sindical, em favor do SINDIFAR-PR, FEHOSPAR e SINDIPAR.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas associadas ao Sindicato Patronal que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação prévia 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 - compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -.

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\$ **738,00 (setecentos e trinta e oito reais)** por empregado abrangido.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FARMACÊUTICOS

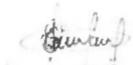
As empresas descontarão diretamente dos salários, referente ao mês de agosto de 2025, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário base do farmacêutico, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o dia 20/09/2025, mediante boleto a ser solicitado junto ao SINDIFAR-PR, pelo e-mail financeiro@sindifar-pr.org.br até o dia 10/09/2025. O recolhimento será devido a todos os empregados farmacêuticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, associados ou não. Este valor se refere à taxa de contribuição assistencial aprovada em Assembleia Geral da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro - Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula anterior e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

Parágrafo Segundo - Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 10% (dez por cento) ao mês, calculada sobre os valores devidos

Parágrafo Terceiro: As cartas de oposição poderão ser enviadas ao SINDIFAR-PR, no prazo de até 10 (dez) dias corridos do fechamento/assinatura da presente Convenção Coletiva, que será disponibilizada em nosso site e mídias sociais, exclusivamente através do e-mail protocolos2025@sindifar-pr.org.br e, na sequência, o farmacêutico deverá encaminhar a carta protocolada pelo SINDIFAR-PR ao respectivo RH, observando todos os prazos estabelecidos nesta cláusula. A carta de oposição deverá ser escrita a próprio punho, enviada em formato PDF pelo e-mail pessoal do farmacêutico, contendo nome completo, CRF/PR, local de trabalho, telefone de contato e o título do e-mail deverá constar CARTA de OPOSIÇÃO - CCT HOSPITAIS PARANÁ - SINDIPAR. E-mails e documentos enviados sem essas informações não serão aceitos ou respondidos, sem que isso altere qualquer prazo estabelecido nesta CCT.

Curitiba, 13 de agosto de 2025.



Assinado de forma digital por
SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO
ESTADO DO PARANÁ: 77636363000142
Dados: 2025.08.13 19:29:53 -03'00'

SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIFAR

CNPJ 77.636.363/0001-42 Carta: Sindical: 012.183.01221-0



SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO PARANÁ - SINDIPAR

CNPJ: 76.682.988/0001-88 - Registro Sindical: 024.392.88265-2



Tabela Salarial – 2025/2026 SINDESC - SINDIPAR



Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro (01) de MAIO de 2025, ficam assim fixados:

A)	Aprendiz (na forma da inteligência dos artigos 428 e seguintes da CLT e Decreto 5.598/2005)	R\$1.894,00
B)	Contínuo, guarda, vigia, porteiro, auxiliar de cozinha, lavanderia e auxiliar de costura, copeira, zelador(a), servente, Lactarista e camareira.	R\$1.894,00
C)	Recepcionista, auxiliar administrativo de consultório, auxiliar de escritório, auxiliar de departamento pessoal, auxiliar de contabilidade, auxiliar de compras, auxiliar administrativo de enfermagem, cozinheiro(a), costureiro(a), operador de telemarketing, auxiliar de faturamento.	R\$1.894,00
D)	Auxiliar odontológico, auxiliar de farmácia, almoxarife, cardexista, auxiliar de serviço social, auxiliar de manutenção, auxiliar de creche, telefonista, atendente de laboratório e fisioterapia, atendente de enfermagem, banhista de animais domésticos, cuidador de idoso, auxiliar de oftalmologia, auxiliar de consultório veterinário.	R\$1.910,00
E)	Auxiliar de cobaltoterapia, auxiliar de prótese, auxiliar de hemoterapia, auxiliar escriturário, auxiliar de laboratório, tosador de animais domésticos, esteticista de animais domésticos.	R\$2.053,00
E.1	Auxiliar de enfermagem.	R\$2.048,00
F)	Técnico de higiene dental, técnico de prótese, técnico de laboratório, técnicos em próteses ortopédicas, técnicos em próteses dentárias, técnico em imobilizações ortopédicas	R\$2.235,00
F2	Técnico de enfermagem em hospitais e estabelecimentos de saúde privados que não recebem complementação financeira do Ministério da Saúde.	JUDICIALIZADO
F3	Técnico de enfermagem em hospitais e estabelecimentos de saúde filantrópicos ou privados que atendam mais que 60% SUS que recebem complementação financeira do Ministério da Saúde.	R\$1.976,00
G)	Biólogos, Assistentes Sociais, Biomédico	R\$3.724,00
G1	Enfermeiro em hospitais e estabelecimentos de saúde privados que não recebem complementação financeira do Ministério da Saúde.	R\$4.094,00
G2	Enfermeiro em hospitais e estabelecimentos de saúde filantrópicos ou privados que atendam mais que 60% SUS que recebem complementação financeira do Ministério da Saúde	R\$3.292,00

[F3] Aplicar reajuste de 5,32% sobre piso nacional (R\$ 2.720,00) em cartão multibenefício ou abono (não integra salário base).

Piso : R\$ 1.976,00 + Complementação do Governo para chegar no piso nacional. + Cartão Multibenefício ou Abono de R\$ 144,70(mensal).

[G2] Aplicar reajuste de 5,32% sobre piso nacional (R\$ 3.886,36) em cartão multibenefício ou abono (não integra salário base).

Piso : R\$ 3.292,00 + Complementação do Governo para chegar no piso nacional. + Cartão Multibenefício ou Abono de R\$ 206,75(mensal).

Pisos Aplicáveis nos termos da cláusula oitava da CCT 2024/2026

CORREÇÃO SALARIAL: Os salários superiores aos pisos serão reajustados em **5,32%**, sendo aplicável em 1º de maio de 2025.

PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS: As diferenças econômicas (diferenças salariais, vale benefícios e contribuições) poderão ser pagas até o quinto dia útil do mês de AGOSTO de 2025.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Nos termos da CCT, a partir de 01/05/2025, será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 738,00**, sendo o reajuste de **5,32%** sobre o valor do benefício pago anteriormente aos trabalhadores da categoria.

INSALUBRIDADE: A partir de 01/05/2025 a insalubridade será de **R\$308,40(20%)** e **R\$616,80(40%)**. A base de cálculo é de **R\$1.542,00**.

MENSALIDADE ASSOCIATIVA: Conforme CCT – As empresas efetuarão descontos mensalmente, no valor de **R\$ 32,50** na folha de pagamento dos empregados associados ao SINDESC.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Conforme CCT – Segundo deliberação da assembleia geral dos trabalhadores, as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, mensalmente, no importe de **1% (um por cento)** sobre o salário base do empregado, de todos os empregados a título de contribuição assistencial.

Ambos, **MENSALIDADE ASSOCIATIVA E CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, conforme estabelecido em CCT, devem ser recolhidos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, preferencialmente por meio de **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site do SINDESC: www.sindescsaude.com.br – área empresas/ web pagamentos / empresa; sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador, ou mediante depósito ou transferência Bancária na conta do SINDESC - SANTANDER, Agência 2190, conta corrente 1300.6434-3, chave PIX 76.684.067/0001-54 (CNPJ SINDESC) ou Banco Itaú, Agência 8116, Conta Corrente 07179-9, chave PIX sindesc@sindescsaude.com.br, ou diretamente na sede do SINDESC.

***AUXÍLIO FUNERAL:** Conforme CCT, Este benefício é custeado mensalmente, compulsoriamente pelos **EMPREGADORES**, com o custeio mensal no valor de **R\$ 23,17** por empregado em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independentemente da modalidade de contratação.

****PLANO ODONTOLÓGICO:** Conforme CCT - Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de pagamento dos empregados que aderirem ao plano odontológico o valor correspondente a **R\$ 22,50** para titular e **R\$ 24,50** para dependente a título de auxílio odontológico. Fica estabelecida contribuição patronal auxiliar para a sustentação do plano odontológico, no importe de **R\$ 7,47** por empregado aderente titular do plano a ser paga pelo empregador.

*****Ambos os benefícios, PLANO ODONTOLÓGICO E AUXÍLIO FUNERAL**, conforme estabelecido em CCT, devem ser pagos junto ao **INSTITUTO DE DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES PRIMEIRO DE MAIO -IPM**, CNPJ:13.749.580/0001-66. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º(quinto) dia útil do mês subsequente, das seguintes formas: 1) **BOLETO BANCÁRIO**, emitido diretamente no site do SINDESC OU Site IPM (www.instituto1demaio.com.br); 2) **Depósito bancário através das opções - Banco Santander: Agência 2190, conta corrente 1300.6435-0, chave PIX 13.749.580/0001-66; Banco Itaú: Agência nº 9282, Conta Corrente nº 36445-5, chave PIX**