CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000805/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014304/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.242062/2025-41
DATA DO PROTOCOLO: 31/03/2025

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

SIND. DOS HOSP. E ESTAB. DE SERV. DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO, CNPJ n. 81.884.009/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LINCOLN VIEIRA MAGALHAES;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO, CNPJ n. 78.637.832/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCIO PEREIRA MACHADO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em estabelecimentos de serviços de saúde inclusive hospitais, clínica médicas, consultórios odontológicos, duchas, casas de massagens, postos de saúde, laboratórios, empresas de medicina em grupo, Cooperativas médicas e de saúde, clínicas de fisioterapia, clínicas psicológicas, clínicas capilares, clínicas de estética, clínicas veterinárias, serviços de esterilização de resíduos hospitalares, serviços de esterilização de resíduos contaminados, serviços de controle de endemias, serviços de atendimento pré-hospitalar, empregados celetistas de programas de saúde, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Florestópolis/PR, Iporã/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Sertanópolis/PR e Tamarana/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE E PISOS SALARIAIS**

Os empregados abrangidos por esta convenção coletiva terão reajuste salarial pelo índice de 3,71% (três vírgula setenta e um por cento) a incidir sobre os salários e pisos vigentes em **1º de março de 2025**, com compensação de todos os reajustes compulsórios ou espontâneos concedidos no período de 01/10/2023 a 30/09/2024.

§1. Considerando a data de fechamento da CCT e o início de incidência do reajuste salarial, fica estabelecido o seguinte:

a) Os estabelecimentos de serviços de saúde avaliarão as antecipações salariais concedidas no período de 01/10/2023 a 30/09/2024.

b) Se as antecipações concedidas forem inferiores a 3,71% (três vírgula setenta e um por cento), os estabelecimentos pagarão em favor dos empregados, a título de ABONO ESPECIAL, o percentual equivalente à

diferença entre a antecipação concedida e os 3,71%. Esse valor incidirá sobre a soma dos salários-base dos meses de outubro/2024 a fevereiro/2025, e poderá ser pago em até 2 vezes.

c) O ABONO ESPECIAL não possui natureza remuneratória, nos termos do artigo 457, § 2º da CLT.

d) O ABONO ESPECIAL não é devido aos empregados que tiveram antecipação salarial no período de 01/10/2023 a 30/09/2024 igual ou superior a 3,71%, ou àqueles cujo empregador opte por conceder o percentual de 3,71% retroativo a outubro/2024.

§2. Em maio/2025 as partes retomarão as negociações para tratar das cláusulas econômicas.

§3. O piso salarial da categoria, para jornada de 44 horas semanais, fica assim estabelecido, a partir de 1º de outubro de 2024:

CATEGORIA		
NÍVEL	CARGO	PISO
A	Piso básico: todos não enquadrados nas faixas abaixo, incluindo auxiliar de enfermagem, auxiliar de laboratório, auxiliar de hemoterapia, auxiliar de câmara escura, operador de hemodinâmica.	R\$ 1.650,00
B	Profissionais de nível técnico: técnico em enfermagem; técnico em laboratório; técnico de segurança no trabalho e demais empregados portadores de cursos técnicos na forma da lei e que estejam no exercício da respectiva função técnica.	R\$ 1.900,00
C	Profissionais de nível superior, desde que atuem na função.	R\$ 3.000,00

§4. O reajuste salarial e os novos pisos passam a vigorar a partir da competência de assinatura da presente CCT, sem retroatividade. Para jornadas inferiores a 44 horas semanais, deverá existir o cálculo proporcional.

§5. O piso do técnico em radiologia é aquele previsto na Lei 7.394/85, equivalente a dois salários-mínimos nacionais.

§6. Ao aprendiz será assegurada a percepção do salário-mínimo nacional, proporcional à jornada contratada.

§7. Na hipótese do empregado ser contratado com carga horária inferior a 44 horas semanais, fica assegurada a percepção de piso salarial proporcional à jornada contratada.

§8. Aos profissionais não enquadrados expressamente nas faixas salariais "B" ou "C" aplica-se o piso previsto na faixa salarial "A".

§9. Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de outubro/2023 a setembro/2024, ficando garantida a aplicação proporcional do índice ora estabelecido aos admitidos após outubro/2023, inclusive no que se refere ao abono.

§10. Com a aplicação deste reajuste, ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais existentes no período de outubro/2023 a setembro/2024.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS

ADICIONAL NOTURNO: Para o período compreendido das 22:00 às 5:00 horas (horário noturno), o adicional noturno será de 40% (quarenta por cento) do valor do salário/hora diurno.

HORAS EXTRAS: O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) até a 44ª (quadragesima quarta) hora semanal, e de 100% (cem por cento) após a 44ª (quadragesima quarta) hora semanal, sobre o valor do salário/hora normal.

PLANTÃO A DISTÂNCIA (SOBREAVISO): Aos empregados que fiquem a disposição da empresa em "Plantão à Distância" ou "Plantão Sobreaviso", fica assegurado a gratificação correspondente a 1/3 do salário básico, sem a necessidade do pagamento de horas extras, quando chamado fora de seu horário normal pela Empresa. Esta gratificação é proporcional ao número de dias e/ou semanas de plantão cumpridas durante o mês. Fica assegurado o direito adquirido do empregado que até a assinatura desta Convenção Coletiva esteja recebendo as horas extras, quando chamados fora de seu horário normal pela Empresa.

TEMPO DE SERVIÇO: Fica fixado o adicional por tempo de serviço correspondente a 0,5% (meio por cento) para cada dois anos completos de serviço na mesma empresa, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, ficando o adicional limitado ao valor total de 5% (cinco por cento), pago destacadamente; aos empregados que recebiam em julho/2023 percentuais superiores a 5% (cinco por cento) será assegurada a manutenção do percentual recebido, o qual será congelado a partir daquela data.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA QUINTA - ASSISTÊNCIA CRECHE

Fica instituído o reembolso-creche, somente para o empregador que tenham em seus quadros de trabalho 30 ou mais mulheres com mais de 16 anos de idade, desde que devidamente comprovadas as despesas pela funcionária/mãe com creche e desde que o empregador não disponha de creche própria ou conveniada, desde que comprovada a coincidência de horário de permanência da criança no estabelecimento com o horário de trabalho da empregada mãe, ficando o valor a ser reembolsado limitado a 20% do salário mínimo, para crianças de 1 mês até 5 anos, 11 onze meses e 29 dias de idade.

§1. O valor pago a este título terá natureza indenizatória e não será integrado ao salário da empregada.

§2. O benefício também será pago ao pai quando viúvo ou que seja responsável legal, devidamente comprovada sua situação nos registros do empregador.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SEXTA - PISO NACIONAL DE ENFERMAGEM

CONSIDERAÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM: REGRAS DE INTERPRETAÇÃO E DE IMPLEMENTAÇÃO

- CONSIDERANDO que o inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal determina o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho em razão das entidades sindicais serem os legítimos representantes das categorias patronal e profissional;

- CONSIDERANDO a autonomia negocial conferida aos sindicatos pelo inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 611-A da CLT, a ponto de estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado;

- CONSIDERANDO as incertezas que vêm sendo geradas por conta da implantação do Piso Nacional da Enfermagem (PNE), que não possibilitam um adequado planejamento das ações pelos estabelecimentos de serviços de saúde e, também, pela categoria profissional;

- CONSIDERANDO que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 7222 estabeleceu a competência dos Sindicatos de negociarem regionalmente as questões inerentes ao PNE, visando evitar demissões, o que compreende inclusive o estabelecimento de regras interpretativas e de implantação;

- CONSIDERANDO que a decisão proferida no âmbito da ADI 7222 claramente criou duas situações fáticas e jurídicas diversas (celetistas em geral e prestadores de serviços privados com atendimentos de, no mínimo, 60% SUS), possibilitando que as negociações igualmente tratassem essas categorias de forma diferenciada;

Os sindicatos convenentes, com fundamento no artigo 611-A da CLT, acordam o seguinte:

1. CLÁUSULA APLICÁVEL EXCLUSIVAMENTE AOS ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE QUE DESTINAM, NO MÍNIMO, 60% DOS ATENDIMENTOS AO SUS:

1.1 AS PARTES ACORDAM que os valores a serem repassados em razão do PNE será feito sob a forma de ABONO (eSocial código 1401 ou 1899), sem natureza salarial e sem integrar a remuneração do colaborador para todos os efeitos legais, na forma do artigo 457, parágrafo 2º da CLT. O aqui estabelecido prevalecerá enquanto não houver regramento por parte do Ministério da Saúde estabelecendo modo diverso de repasse dos valores aos profissionais de enfermagem.

2 CLÁUSULA DE IMPLEMENTAÇÃO DO PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM APLICÁVEL EXCLUSIVAMENTE PARA AS EMPRESAS OU INSTITUIÇÕES QUE NÃO ATENDAM SUS OU QUE DESTINEM MENOS DE 60% DE SEUS ATENDIMENTOS A ESSE SISTEMA:

2.1 Considerando a inviabilidade de implantação integral e imediata do piso nacional da enfermagem pelos estabelecimentos de serviços de saúde não filantrópicos ou que atendem menos de 60% SUS;

2.2 Considerando o receio de ocorrência de desemprego, com redução de postos de trabalho, com dificuldades de realocação no mercado de trabalho;

2.3 Considerando que na decisão proferida pelo Min. Luís Roberto Barroso na ADI 7222, em data de 15/05/2023, houve o entendimento de que “a fixação de piso salarial nacional por lei federal não constitui direito absolutamente indisponível, de modo que o acordo ou a convenção coletiva que reduza o seu valor deve prevalecer sobre o legislado, em prestígio à autonomia coletiva da vontade”.

2.4 Considerando que o escalonamento dos pisos possibilita a programação orçamentária dos estabelecimentos de serviços de saúde, ao mesmo tempo em que permite ao empregado ter ciência do modo de implementação.

2.5 Considerando que na ADI 7222 foi estabelecido que a implementação do PNE será realizada em conformidade com as negociações coletivas firmadas por meio de negociação coletiva;

2.6 A fim de se evitar a ocorrência de demissões, AS PARTES ACORDAM que a implementação do piso nacional da enfermagem aos estabelecimentos abrangidos por esta cláusula será feita de forma escalonada, de forma que os valores a serem pagos consistirão no seguinte:

CATEGORIA	VALOR MÍNIMO EM – MAIO 2025	VALOR MÍNIMO EM MAIO 2026 – 44 horas/sem	VALOR MÍNIMO EM DEZEMBRO 2026
	44 horas/sem		– 44 horas/sem
Enfermeiro	70% do PNE	85% do PNE	100% do PNE
Técnico de Enf.	70% do PNE	85% do PNE	100% do PNE
Auxiliar de Enf.	70% do PNE	85% do PNE	100% do PNE
Parteira			

2.7 Os percentuais e valores referentes ao escalonamento representam a quantia mínima, podendo os estabelecimentos de serviços de saúde efetuarem a implementação de valores acima do aqui previstos.

2.8 O estabelecimento de serviço de saúde que não possuir viabilidade econômica para implantação do piso nacional na forma do escalonamento acima fica autorizado a celebrar acordo coletivo de trabalho (ACT) com o SINDICATO PROFISSIONAL estabelecendo condições diferenciadas da acima prevista, como meio de evitar a ocorrência de demissões, afastando-se neste caso a aplicabilidade total ou parcial desta convenção coletiva de trabalho, conforme restar acordado no ACT.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO - EXTINÇÃO

JUSTA CAUSA: O empregado que for demitido por justa causa, receberá da empresa documento escrito especificando o motivo do despedimento.

AVISO PRÉVIO: Durante a vigência do presente Acordo, o período do aviso prévio será:

Tempo de serviço	Aviso prévio
Até 1 ano completo	30 dias
Mais 1 ano e menos de 2 anos	33 dias
Mais 2 anos e menos de 3 anos	36 dias
Mais 3 anos e menos de 4 anos	39 dias
Mais 4 anos e menos de 5 anos	42 dias
Mais 5 anos e menos de 6 anos	45 dias
Mais 6 anos e menos de 7 anos	48 dias
Mais 7 anos e menos de 8 anos	51 dias
Mais 8 anos e menos de 9 anos	54 dias
Mais 9 anos e menos de 10 anos	57 dias
Mais 10 anos e menos de 11 anos	60 dias
Mais 11 anos e menos de 12 anos	63 dias
Mais 12 anos e menos de 13 anos	66 dias
Mais 13 anos e menos de 14 anos	69 dias
Mais 14 anos e menos de 15 anos	72 dias
Mais 15 anos e menos de 16 anos	75 dias
Mais 16 anos e menos de 17 anos	78 dias
Mais 17 anos e menos de 18 anos	81 dias
Mais 18 anos e menos de 19 anos	84 dias
Mais 19 anos e menos de 20 anos	87 dias
20 anos ou mais	90 dias

Parágrafo único: Durante o período do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho. Considerando as peculiaridades da atividade de saúde, fica estabelecida a possibilidade do empregador optar pelo cumprimento do aviso prévio de 30 (trinta) dias, com indenização do período remanescente. Se o aviso prévio for concedido pelo empregado, o seu cumprimento ficará limitado ao máximo de 30 dias.

INDENIZAÇÃO POR DISPENSA NOS 30 DIAS QUE ANTECEDEM A DATA-BASE: Fica garantido ao trabalhador que for demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede à sua data-base (de 01 a 30 de maio), o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84; em caso de concessão do aviso prévio, seja cumprido ou indenizado, cuja projeção do tempo respectivo importe no término do contrato no mês de maio ou subsequente, nesta hipótese o empregado somente terá direito ao reajuste da CCT, não fazendo jus à indenização da Lei 7.238/84.

RESCISÃO NA DATA-BASE: Quando a rescisão contratual ocorrer no mês de maio, data-base da categoria, a empresa consignará no verso do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho a seguinte ressalva: “o empregado deverá manter contato com a empresa, no final do mês, para conhecimento da existência ou não de rescisão complementar e a data em que esta se efetivará”.

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

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO: Em decorrência da peculiaridade das atividades que a categoria abrangida por esta CCT pratica, e, tendo em vista os setores que fazem jornadas ininterruptas, fica estabelecido o divisor de até 220 horas mensais, com jornada semanal de até 44 (quarenta e quatro) horas, podendo ser praticadas as seguintes jornadas diárias, sem a necessidade de acordo individual de compensação:

- a) Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas consecutivas de trabalho com folga compensatória nas trinta e seis horas seguintes), para o período noturno ou diurno;
- b) Jornada de trabalho de 6x12 horas, com cumprimento de 6 (seis) horas diárias de segunda a sexta-feira, com um plantão de doze (12) horas, nos finais de semana, nos sábados e domingos alternados; mediante comum acordo entre empresa e empregado, será possível o cumprimento do plantão de 12 horas durante a semana;
- c) Para os demais setores a jornada semanal será de, no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas, podendo a jornada do Sábado, ser compensada durante a semana, independente de acordo individual, visando a extinção do trabalho ao Sábado.

§1. A empresa dará descanso de pelo menos 1 (uma) hora para as jornadas de trabalho superior a seis horas; para as jornadas superior a quatro horas e inferior a seis horas o intervalo deverá ser de 15 (quinze) minutos e não será obrigatório a sua marcação, bastando a pré-assinalação deste horário no cabeçalho do cartão de ponto.

§2. As alterações do contrato de trabalho que impliquem em aumento ou redução da jornada de trabalho deverão ser formalizadas por escrito, assinado pelas partes (empresa e empregado).

§3. Nos termos da Lei 8.856/94, a jornada do fisioterapeuta e terapeuta ocupacional é de, no máximo, 30 horas semanais, podendo ser cumprido quaisquer das jornadas estabelecidas no parágrafo 6º, desde que observado o limite semanal.

§4. Nos termos da Lei 8.662/93, com as alterações da Lei 12.317/2010, a jornada do assistente social é de, no máximo, 30 horas semanais, podendo ser cumprido quaisquer das jornadas estabelecidas no parágrafo 6º, desde que observado o limite semanal.

§5. Fica estabelecido que o técnico em radiologia deverá permanecer, durante toda a jornada, com um dosímetro de uso individual e a todos aqueles enquadrados na função de técnico em radiologia terão jornada semanal máxima de 24 (vinte e quatro) horas, nos termos da Lei 7.394/85, podendo ser adotado o seguinte:

- a) Jornada de até 08 (oito) horas semanais;
- b) Jornada de 12x72 horas, com o cumprimento de um plantão de doze horas a cada setenta e duas horas de descanso, com um intervalo mínimo de 01 hora para descanso e refeição;
- c) Dois plantões semanais de 12 (doze) horas cada um, com um intervalo mínimo de 01 hora para descanso e refeição;

§6. Considerando o tempo que se leva para apuração das jornadas, fica estabelecida a possibilidade de fechamento do cartão ponto no período de 26 de um mês a 24 do mês subsequente, ou outra data definida pelo empregador.

§7. Nos termos da autorização contida no inciso I do artigo 611-A da CLT, considerando a peculiaridade das jornadas adotadas na área da saúde, assim como a essencialidade desta atividade que atua de forma ininterrupta, fica estabelecido que para efeito de apuração da jornada de trabalho, especialmente no regime de 6x12 horas, o 1º dia da semana será considerado na segunda-feira, apurando-se assim a jornada semanal e o respectivo descanso semanal remunerado no período compreendido entre segunda e domingo.

§8. Os limites de jornada estabelecidos no art. 59 da CLT não se aplicam aos empregados sujeitos ao regime de 12x36

§9. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do parágrafo anterior poderão ser compensadas, por meio do banco de horas regulamentado por este instrumento no parágrafo único da cláusula anterior ou remuneradas como hora extra.

BANCO DE HORAS: Fica instituído o regime de COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, denominado de "Banco de Horas", de conformidade com o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com período de compensação máximo de um ano.

1. Na hipótese de recusa do empregado em cumprir as horas de débito, o ESTABELECIMENTO DE SERVIÇOS DE SAÚDE estará autorizado a descontar o valor destas horas na folha de pagamento do mês em que a recusa ocorreu.
2. No caso de rescisão do contrato de trabalho, não importando o motivo, será feito o balanço do banco de horas e em havendo CRÉDITO DO EMPREGADO, receberá o número de horas, acrescidas do adicional de 50%, calculando-se com base nos salários da data da rescisão. Se houver DÉBITO, será descontado de eventuais haveres do empregado, calculados com base no valor da hora normal, tendo como base salarial o da rescisão do contrato.

3. Para fins de compensação prevista nesta convenção, os empregados não poderão trabalhar em jornada de trabalho diária superior a contratual da profissão acrescida de mais duas horas, limitando-se ao máximo de 10 (dez) horas diárias, salvo em relação àqueles que trabalham em regime de 6x12 horas, cujo limite máximo diário será equivalente a 12 (doze) horas.
4. No caso de impossibilidade de realizar o zeramento do banco de horas em função de afastamento médico, licença previdenciária, licença remunerada ou sem remuneração, fica estabelecido que o saldo de horas pendente (crédito ou débito) será lançado para compensação no semestre seguinte ao da alta médica, previdenciária ou retorno do empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA NONA - FÉRIAS - REGULAMENTAÇÃO

FRACIONAMENTO: Fica acordada a possibilidade da empresa em proceder ao fracionamento das férias do empregado que requerer expressamente tal condição.

§1. O fracionamento poderá ser feito em até 3 períodos distintos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos. Também não se admitirá fracionamento em que um dos períodos seja inferior a 5 dias corridos.

§2. A empresa deverá promover juntamente com cada período de férias fracionado o pagamento proporcional da gratificação de 34% (trinta e quatro por cento) sobre os valores das férias. Na hipótese da solicitação do empregado ocorrer durante o período aquisitivo das férias, a empresa poderá atender a solicitação do empregado mediante a concessão de licença remunerada, cujo período será posteriormente compensado com as férias, podendo inclusive subsistir o respectivo desconto em caso de rescisão do contrato. Poderá a empresa, ainda, promover o adiantamento da gratificação de 34% (trinta e quatro por cento) proporcional aos dias de licença.

GRATIFICAÇÃO: A gratificação de férias prevista na Constituição Federal fica ampliada para 34% (trinta e quatro por cento).

PROPORCIONALIDADE: Na cessação do contrato de trabalho o empregado com menos de 12 meses de serviço terá direito às férias proporcionais, desde que não ocorra a dispensa por justa causa.

PAGAMENTO ANTECIPADO: Considerando-se que o adiantamento de férias é composto da gratificação prevista na Cláusula anterior e da remuneração do período de férias; considerando-se a manifestação expressa dos empregados no sentido de não terem interesse no recebimento do adiantamento de férias; considerando-se que muitos empregados, ao receberem o adiantamento de férias, gastam este valor e ao final do mês acabam por necessitar de empréstimos para cobertura dos gastos normais, fica estabelecido que, aos empregados que assim optarem de forma expressa, poderão ser pago exclusivamente o adicional de 34% (trinta e quatro por cento) quando do gozo das férias, sem o valor referente à remuneração das férias, o qual será pago normalmente com a folha do respectivo mês. Não havendo manifestação expressa do empregado, o empregador efetuará o pagamento das férias (remuneração e gratificação de 34%) no prazo de 2 (dois) dias antes do início das mesmas, na forma do artigo 145 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇAS E AFASTAMENTOS

AMAMENTAÇÃO: O empregador concederá às empregadas que estiver em período de amamentação, licença de 30 (trinta) minutos em cada período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo de seus vencimentos. O tempo relativo ao intervalo poderá ser usufruído no decorrer da jornada de trabalho podendo, ainda, conforme opção formalizada pela empregada-mãe, ser usufruído através da redução da jornada diária, mediante horários diferenciados na entrada ou saída da empregada. Considerando-se os horários diferenciados praticados na área de

saúde, inclusive nos sistemas de compensação de 6x12 e 12x36 horas, o intervalo para amamentação previsto nesta Cláusula será concedido nas seguintes proporções:

- a) jornada de 04 horas - 30 minutos;
- b) jornada de 06 horas - 45 minutos;
- c) jornada de 08 hora - 60 minutos (01 hora);
- d) jornada de 12 horas - 90 minutos (01h30min);

ATESTADOS ODONTOLÓGICOS, PSICOLÓGICOS E MÉDICOS: Os atestados médicos, psicológicos e odontológicos válidos para justificar a ausência ao trabalho do empregado enfermo serão aceitos em caso de urgência ou emergência, desde que fornecidos pela rede oficial (SUS) ou pelo médico do trabalho da Empresa. O atestado concedido por médico particular será submetido ao médico da Empresa, para análise.

§1. Os atestados médicos referentes a consultas deverão conter o horário da consulta (atendimento), ficando abonado exclusivamente o período referente ao atendimento e ao deslocamento até a empresa.

§2. No caso de acompanhamento de filho (menor de 18 anos), será aceito um atestado médico por semestre, de até 2 (dois) dias; em caso de necessidade de afastamento de tempo superior ou de outras consultas/atendimento, o empregado deverá negociar com o empregador o seu afastamento, cujo tempo poderá ser lançado no banco de horas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - UNIFORME

O empregador fornecerá gratuitamente 2 (dois) uniformes por ano, incluindo blusa de frio, sapato e material necessário para o trabalho, desde que exigidos.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES E RELAÇÕES SINDICAIS

As cláusulas relativas às contribuições devidas em favor do sindicato PATRONAL e LABORAL foram definidas em suas respectivas assembleias, não sendo objeto de negociação, sendo consignada em CCT para fins de conhecimento.

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO SINDICATO PROFISSIONAL (SINSAUDE):

SINDICALIZAÇÃO: A associação sindical laboral ou patronal é de suma importância para a manutenção das instituições representativas das relações de trabalho e emprego bem como pela manutenção do sistema democrático de direito e por isso devem ser incentivadas. Neste sentido os empregadores colaborarão com a entidade sindical na sindicalização dos empregados, apresentando no ato da admissão a proposta de filiação ou associação sindical que, se aceita pelo empregado, deverão ser preenchidas e enviadas ao Sindicato mensalmente.

Parágrafo único: A qualquer tempo o empregado poderá dirigir-se a entidade sindical para se filiar ou desfilar sem qualquer impedimento ou ressalva.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL: Considerando a tese de julgamento proferido pelo STF em relação ao Tema 935 no seguinte teor: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”, a assembleia geral aprovou a seguinte contribuição .

O empregador efetuará mensalmente o desconto em folha de pagamento da “taxa assistencial laboral” de todos os empregados devendo recolhê-las até o quinto dia útil de cada mês diretamente em banco autorizado. O valor está aprovado e limitado a 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado beneficiado por esta convenção. O pagamento efetuado após o vencimento ficará sujeito à multa de 10% (dez por cento), mais juros legais de 1% (um por cento) e correção monetária a ser apurada pelo IGPM-FGV. As guias bancárias estarão disponíveis no endereço eletrônico “www.sinsaude.net”.

MENSALIDADE ASSOCIATIVA: O empregador efetuará descontos em folha de pagamento das mensalidades associativas sindicais de todos os empregados, na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las até o quinto dia útil de cada mês, diretamente em banco autorizado. Para o exercício Convenção a mensalidade do associado será de R\$ 30,00 (trinta reais) e o associado poderá incluir dependentes com o acréscimo de R\$ 10,00 (dez reais) por usuário em conformidade com os regulamentos administrativos sindicais. As guias bancárias estarão disponíveis no endereço eletrônico “www.sinsaude.net”.

OPOSIÇÃO: Fica assegurado o direito de oposição à “Despesa Negocial, Taxa de Reversão Sindical ou Assistencial”, a todos os trabalhadores que não aprovaram por escrito a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§1. O “direito de oposição” é personalíssimo e só pode ser exercido diretamente e individualmente pelo empregado.

§2. O empregador que comprovadamente promover campanha de “oposição” de caráter lesivo ao sindicato deverá indenizar a representação dos trabalhadores sob a pena de dobra do montante a ser arrecadado sem prejuízo a ação penal no atente a crimes contra a organização do trabalho.

§3. O empregado que não aprovou por escrito a presente Convenção Coletiva de Trabalho estará sujeito a regra emanada pela Ordem de Serviço de nº 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº 06 - A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego.

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO SINDICATO PATRONAL (SINHESLOR):

CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL: Os estabelecimentos de serviços de saúde que desejam beneficiar-se das cláusulas e condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho pagarão em favor do sistema sindical a contribuição confederativa, na forma aprovada pela assembleia do SINHESLOR e FEHOSPAR. Os valores serão encaminhados às empresas, através de boletos bancários e o valor será proporcional ao porte do estabelecimento. As empresas que não receberem os boletos para pagamento deverão contatar o SINHESLOR ou FEHOSPAR, para a devida emissão, sob pena de incidência de correção monetária pelo INPC/INGE, juros de 1% ao mês e multa de 10%.

Parágrafo único: O recolhimento dos valores acima em prol do SINHESLOR/FEHOSPAR autorizará automaticamente os estabelecimentos a utilizarem as cláusulas previstas no CAPÍTULO 2 desta CCT, aplicáveis exclusivamente aos estabelecimentos associados.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

GARANTIA DE BENEFÍCIOS: Fica assegurada a manutenção dos benefícios concedidos pelas empresas a título de auxílio alimentação, plano odontológico e seguro de vida. A concessão desses benefícios não integra a remuneração para todos os efeitos legais e tampouco caracteriza salário *in natura*.

VALE ALIMENTAÇÃO: Os sindicatos convenientes se comprometem a discutir a implementação do benefício do Auxílio Alimentação, para abrangência à toda categoria, por ocasião da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

ACORDO COLETIVO: A presente CCT não se aplica aos estabelecimentos de serviços de saúde que possuam Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SINSAUDE.

Parágrafo único: Fica estabelecida a possibilidade de fechamento de Acordo Coletivo de Trabalho entre o SINSAUDE e os estabelecimentos de serviços de saúde, no qual se poderá afastar a aplicação total e/ou parcial desta CCT.

MULTA CONVENCIONAL: Impõe-se multa de 5% (cinco por cento) do salário-mínimo em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CLÁUSULAS EXCLUSIVAS AOS ASSOCIADOS DO SINHESLOR

Nos termos do artigo 611-A da CLT, com as alterações implementadas pela Lei 13.467/2017, na qual estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado e, considerando a possibilidade de estabelecimento de condições específicas para entidades associadas e contribuintes da entidade sindical, as partes estabelecem que as cláusulas abaixo serão aplicáveis **EXCLUSIVAMENTE PARA AS EMPRESAS ASSOCIADAS E CONTRIBUINTES AO SINDICATO PATRONAL (SINHESLOR):**

1. DO CONTROLE DE JORNADA:

1.1. Nos termos do artigo 611-A, inciso "X" da CLT os sindicatos convenientes acordam a possibilidade de adoção das seguintes modalidades de controle de jornada, sem necessidade de acordo individual:

- a) Ponto por exceção, aos profissionais que atuam na área administrativa (não aplicável aos profissionais que atuam diretamente na assistência aos pacientes);
- b) Ponto manual;
- c) Ponto mecânico;
- d) Ponto eletrônico, nos termos da regulamentação expedida pela Secretaria de Relações do Trabalho (Portaria MTE nº 671/2021 ou outra que vier substituí-la);
- e) Outras formas de ponto eletrônico, através de aplicativos que permitem o registro do ponto através de tablet, celular, computadores ou outro meio possível através do uso de tecnologias, observados os requisitos da Portaria MTE nº 671/2021 ou outra que vier substituí-la.

2. PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE:

Nos termos do artigo 611-A, inciso "XIII" da CLT, os sindicatos convenientes acordam a possibilidade de realização de prorrogação e compensação de horário em ambientes insalubres, independentemente de licença prévia ou autorização de autoridades sanitárias ou da Secretaria de Relações do Trabalho.

2.1 Fica permitido à empresa, como estabelecimento de saúde, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

- a) prorrogar a jornada de trabalho para limite excedente de 2 horas extras as extras diárias, nos termos do art. 61 da CLT, sendo que nestes casos, será identificado pela ficha de anomalia ou documento similar, a situação ocorrida que gerou a extrapolação;

b) adotar escalas de horas suplementares entre a décima segunda e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT;

3. UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMAS VIRTUAIS PARA ENCAMINHAMENTO E/OU DISPONIBILIZAÇÃO DE DOCUMENTOS AO EMPREGADO:

Os sindicatos convenientes acordam a dispensa de assinatura dos empregados em controles de jornada, recibos de pagamento, recibos de férias e recibos de 13º salários quando a empresa disponibilizar ao empregado o acesso a tais documentos através de plataforma virtual (portal) ou outro meio que possibilite o fácil acesso aos mesmos para conferência.

Nos casos em que o colaborador não tenha condições de acesso à plataforma digital, fica assegurado o direito de solicitação à empresa de cópia física de tais documentos.

4. DO INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO:

O intervalo para alimentação e descanso, nas jornadas superiores a 06 (seis) horas, será de no mínimo 30 (trinta) minutos e, no máximo, 2 (duas) horas; na hipótese de intervalos em tempo igual ou superior a 1 (uma) hora, o intervalo poderá ser fracionado durante a jornada, desde que o tempo mínimo de cada fração seja igual a 30 (trinta) minutos. O intervalo de 30 minutos não é aplicável aos profissionais que atuam na jornada de 12 horas.

5. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Com fundamento no inciso XII do artigo 611-A da CLT, os sindicatos convenientes estabelecem que o percentual do adicional de insalubridade devido aos colaboradores será aquele previsto no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa, tendo como base de cálculo o salário-mínimo nacional.

6. CARTÃO DE BENEFÍCIOS:

Fica estabelecido que os benefícios concedidos pelas empresas associadas com base no cartão de benefícios que venha ser instituído pelo SINDICATO PATRONAL, não integrarão a remuneração para todos os efeitos legais e tampouco caracterizarão salário *in natura*.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORO

Fica eleito o foro de Londrina/PR, para dirimir qualquer dúvida oriunda da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

LINCOLN VIEIRA MAGALHAES
PRESIDENTE
SIND. DOS HOSP. E ESTAB. DE SERV. DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO

MARCIO PEREIRA MACHADO
DIRETOR
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECEMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE LONDRINA E REGIAO

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE GERAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA HOSPITAL ARAUCÁRIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA HOSPITAL SANTA CASA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA HOSPITAL DO CANCER

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA HOSPITAL INFANTIL

[Anexo \(PDF\)](#)

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