



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES LABORATÓRIOS – 2026/2027

- 1) DATA-BASE** - Fica mantida a data base em 1º (primeiro) de maio de cada ano.
- 2) VIGÊNCIA** - A presente CCT vigorará pelo período de 1º de maio de 2026 a 30 trinta de abril de 2027.
- 3) ABRANGÊNCIA** – A CCT abrangerá a categoria dos trabalhadores em empresas de laboratórios de análise e patologia clínica, anatomia e citologia, com abrangência territorial em Anahy/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, CéuAzul/PR, Corbélia/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Faxinal/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Iracema do Oeste/PR, Itaipulândia/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lindoeste/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Nova Laranjeiras/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Ramilândia/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR e Três Barras do Paraná/PR.
- 4) MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS HISTÓRICAS** - Ficam mantidas as conquistas históricas da categoria já consolidadas nas negociações anteriores, com as exceções contidas neste instrumento, prevalecendo, em qualquer hipótese as preposições mais vantajosas para o trabalhador.
- 5) REAJUSTE – GANHO REAL – PISO SALARIAL** – As empresas abrangidas por este instrumento concederão a todos os seus empregados, em 1º de maio de 2026, o aumento, nos salários e nos pisos salariais, correspondente a reposição inflacionária do período (IPCA) mais 15% (quinze por cento) de reajuste real, sobre o salário praticado em abril de 2026.

Parágrafo primeiro: Para os profissionais de enfermagem geral (enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem e parteiras) a partir de 1º de maio de 2026, o piso salarial das respectivas profissões será aquele previsto na Lei nº 14.434 de 4 de agosto de 2022, independentemente da vigência, ou não, da referida lei.

Parágrafo segundo: O pagamento do piso nacional da enfermagem previsto na Lei nº 14.434 de 4 de agosto de 2022, independentemente da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 7222, não englobará outros direitos trabalhistas devidos aos empregados, devendo ser pago o referido piso de forma integral independentemente da jornada de trabalho desempenhada.
- 6) SALÁRIOS SUPERIORES AO PISO** - Aos salários pagos em valores acima dos pisos fixados, será aplicado o mesmo reajuste previsto no item 5, sendo proibido qualquer redução salarial ou aplicação de índice inferior.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

- 7) CONTRATO EXPERIENCIA** - Fica convencionado que o empregador, por ocasião da celebração do contrato de experiência entregará obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado.
- 7.1** - Somente será utilizado o contrato de experiência pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias.
- 7.2** - Para os trabalhadores que forem recontratados não terão contrato de experiência.
- 8) NÍVEIS** – Nas funções subdivididas em níveis, caberá às empresas estabelecer os critérios de evolução e enquadramento, sempre considerando a qualificação e o desempenho do empregado.
- 9) MENOR APRENDIZ** - Ao menor aprendiz atingido por este instrumento coletivo, será garantido jornada de 6 (seis) horas diárias, bem como o registro na sua CTPS e demais garantias legais (FGTS, INSS, etc.). Respeitando-se sempre, a legislação ordinária do trabalho do menor, nos termos da Lei nº 10.097 de 12.12.00, regulamentada pelo Decreto 5.598 de 01.12.05.
- 9.1** - Fica EXPRESSAMENTE proibido menor de 18 (dezoito) anos trabalhar em área insalubre ou perigosa.
- 10) JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA** – Os empregadores adotarão jornada de trabalho reduzida para 30 (trinta) horas semanais para todos os profissionais de enfermagem.
- 11) ADICIONAL DE ASSIDUIDADE** – Aos empregados abrangidos por esta Convenção, fica assegurado um abono mensal no importe de **R\$ 300,00** (trezentos reais), pagos juntamente com o salário, a título de assiduidade por pontualidade, com tolerância máxima de 15 (quinze) minutos de atraso por dia. A impontualidade injustificada faz cessar o benefício naquele mês
- 12) TROCAS DE PLANTÃO** - Fica assegurado a troca de plantões entre trabalhadores com limites de no máximo 02 (dois) ao mês, desde que se cumpra o seguinte:
- 12.1** - Que seja informado à Direção da empresa ou à coordenação de setor com intervalo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência;
- 12.2** - Que as partes pactuem através de documentos próprios que será fornecido pela empresa com anuência através de assinatura do trabalhador titular do plantão e do substituto e da Direção ou coordenação de setor;
- 12.3** - Este documento terá que ser em 03 (três) vias sendo uma para cada parte com dia e hora marcada tanto do plantão da substituição como também do pagamento do plantão ao substituto;
- 12.4** - Após o acordo firmado a responsabilidade do cumprimento do plantão será toda do trabalhador substituto.
- 13) ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** - Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho,



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.**sindesauvel**.com.br

inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado e anuência por escrito do Sindicato profissional, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, observando-se a proporcionalidade salarial.

14) ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO – ANUÊNIO – O empregador pagará a todos os seus empregados anuênios de 3% (tres por cento) sobre o salário base mensal, devido a cada ano completo de serviço para o mesmo empregador, ou que vierem a ser completados a contar de 31/10/1982.

15) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será de **40% (quarenta por cento)** sobre o salário mínimo nacional nas funções do setor técnico, assim como para os profissionais da limpeza e para aquelas funções que tenham contato permanente com pacientes/clientes.

15.1 - A empresa fica obrigada a pagar o adicional de 40% de insalubridade a **todos** os trabalhadores quando houver pandemia ou epidemia.

16) AMAMENTAÇÃO - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais de 30 minutos cada um.

15.1 - Quando o exigir a saúde do filho, por recomendação médica, o período de 06 (seis) meses de idade poderá ser dilatado.

17) CRECHE - O empregador que tenha entre seus empregados mais de 30 (trinta) mulheres com idade acima de 18 (dezoito) anos manterá no local de trabalho um berçário ou creche para os filhos dos funcionários, desde o nascimento até 4 (quatro) anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche local ser substituída por convênios, de conformidade com a Portaria 3296/86.

Parágrafo primeiro: Caso a empresa não tenha berçário ou creche a mesma fornecerá auxílio creche no valor equivalente a **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** a suas funcionárias, por mês e por filho.

Parágrafo Segundo: Para aqueles empregados que contribuírem com a Taxa Negocial e com a Contribuição confederativa, em favor do sindicato obreiro, o valor do auxílio creche será de **R\$ 450,00** (quatrocentos e cinquenta reais) mensais, pagos até o 10º dia útil de cada mês

18) REFEIÇÃO - Aos empregados que laboram em jornada especial de 12x36 ou 8 horas diárias, com intervalo de 1 hora para refeição as empresas fornecerão a eles janta e lanche inclusive lanche da madrugada para os trabalhadores em horário noturno e refeição diária adequada para os trabalhadores em horários diurno.

19) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - Será concedido a todos empregado um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de **R\$ 800,00** (oitocentos reais).



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.**sindesauvel**.com.br

19.1 – Para aqueles empregados que contribuírem com a Taxa Negocial e com a Contribuição confederativa, em favor do sindicato obreiro, o valor do auxílio alimentação será de R\$ 900,00 (novecentos reais) mensais, pagos até o 10º dia útil de cada mês;

19.2 - Aos associados do Sindicato Obreiro fica assegurado o benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, independentemente do pagamento, ou não, da Taxa negocial e Contribuição confederativa;

19.3 - O auxílio alimentação será pago até o 5º dia útil do mês, 12 (doze) vezes ao ano, inclusive quando em licença previdenciária, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

19.4 - O Sindicato Obreiro terá 15 (quinze) dias após o final do prazo de oposição estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula para encaminhar as Empresas a relação dos empregados que se opuseram à Taxa Negocial e Contribuição Confederativa prevista no caput desta cláusula.

20) VESTIÁRIOS - As empresas concederão vestiários completos (armários com fechaduras, lavatórios, vasos sanitários e chuveiro), femininos e masculinos, para utilização dos empregados.

21) SAÚDE MENTAL – Será obrigatório o gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho para prevenir Burnout, assédio e ansiedade, devendo a empresa incluir fatores como pressão por metas e sobrecarga de trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), focando na organização do trabalho, conforme Norma Regulamentadora 1.

22) FEMINICÍDIO – Determinar que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) incorpore formalmente o combate ao assédio e à violência de gênero em suas atribuições, obrigando a empresa a adotar medidas preventivas contra assédio sexual e outras formas de violência, visando proteger as mulheres no ambiente de trabalho e prevenir situações extremas como o feminicídio.

23) PLANO DE SAÚDE – As empresas fornecerão a seus empregados, sem ônus para estes, Plano de Saúde ambulatorial, destinado a atender e garantir uma necessidade básica aos profissionais.

23.1 - Os empregadores representados pelo sindicato patronal conveniente comprometem-se a prestar assistência médica de urgência e emergência aos seus empregados, dentro de sua atividade e especialidade, sem qualquer custo para estes.

24) PROGRAMA DE VACINAÇÃO PREVENTIVA - As empresas deverão fornecer aos trabalhadores em serviços de saúde, gratuitamente, programa de imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B, e os estabelecidos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), conforme estabelecido na NR-32.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

25) PLANO ODONTOLÓGICO - As empresas fornecerão plano odontológico gratuito aos seus empregados; em caso de coparticipação destes, deverá haver prévia anuência, por escrito, da Entidade Profissional e dos empregados.

25.1 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 e no site www.sindescsaude.com.br. O serviço será realizado por meio de plano odontológico a contratar, em clínicas próprias ou credenciadas da empresa contratada. 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.

25.2 - Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de pagamento dos empregados que aderirem ao plano odontológico o valor correspondente a **R\$64,35** (sessenta e quatro reais e trinta e cinco centavos) para o titular, e **R\$49,50** (quarenta e nove reais e cinquenta centavos) para dependente a título de auxílio odontológico. O repasse será realizado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês em favor do INSTITUTO DE PESQUISA, ANÁLISE, ASSESSORIA, DESENVOLVIMENTO E ESTUDO - IPAAD, CNPJ nº 32.830.257/0001-67 da seguinte forma:

1) Boleto Bancário, emitido diretamente no site do IPAAD: www.ipaad.com.br, ou no site do SINDESAUVEL onde terá link para acesso, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador;

2) mediante depósito ou transferência bancária na conta do Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAAD, CNPJ nº 32.830.257/0001-67, Banco Caixa Econômica Federal, agência nº 1445, operação 003 Conta Corrente nº 3674-6. Nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: atendimento@sindesauvel.com.br; ou ainda diretamente na sede do SINDESAUVEL, onde ficará um membro do Instituto incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo;

3) O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil, ensejara 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.

25.3 - A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são única e exclusiva do SINDESAUVEL e do Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAAD.

25.4 - Fica estabelecida CONTRIBUIÇÃO PATRONAL AUXILIAR PARA A SUSTENTAÇÃO DO PLANO ODONTOLÓGICO, no importe de R\$ 5.00 (cinco reais) por empregado aderente titular do plano, a ser paga pelo Empregador em favor do INSTITUTO DE PESQUISA, ANÁLISE, ASSESSORIA, DESENVOLVIMENTO E ESTUDO - IPAAD, CNPJ nº 32.830.257/0001-67. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, da seguinte forma:



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

1) Boleto Bancário, emitido diretamente no site do IPAADDE : www.ipaade.com.br ou no site do SINDESAUVEL onde terá link para acesso, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador.

2) Mediante depósito ou transferência bancária na conta do Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAADDE, CNPJ nº nº 32.830.257/0001-67, Banco Caixa Econômica Federal, operação 003 agência nº 1445, Conta Corrente nº3674-6 , nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: atendimento@sindesauvel.com.br; ou ainda diretamente na sede do SINDESAUVEL, onde ficara um membro do Instituto incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo.

25.5 - 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 a 80% do número de vidas apurado quando da assinatura da presente convenção.

25.6 - Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano. Fica proibido a pratica de atos que visem estimular a desfiliação do empregado do plano odontológico. Pelo descumprimento desta regra fica estipulada a multa de R\$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais) mensais por empregado. Esta multa será aplicada independente das demais multas prevista neste instrumento coletivo.

25.7 - 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 IPAADDE enviará para a contratada a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O IPAADDE 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 IPAADDE por meio do email: atendimento@sindesauvel.com.br.

25.8 Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano. Fica proibido a pratica de atos que visem estimular a desfiliação do empregado do plano odontológico. Pelo descumprimento desta regra fica estipulada a multa de R\$ 455,00 (quatrocentos e cinquenta e cinco reais) mensais por empregado. Esta multa será aplicada independente das demais multas prevista neste instrumento coletivo.

25.9 O cancelamento de o 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 IPAADDE enviará para a contratada a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O IPAADDE 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 IPAADDE por meio



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

do email: atendimento@ipaade.com.br.

26) PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA - As empregadas terão direito à dispensa de pelo menos meio dia de trabalho por ano para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama, e os hospitais que tiverem a especialidade, oferecerão sua estrutura para a realização do exame.

26.1 - Para efeito de escala de trabalho, a empregada deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

26.2 - O direito à dispensa previsto nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

27) AUXÍLIO MORTE/FUNERAL CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL - “AUXÍLIO FUNERAL” – 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 01/05/2023 será paga pelo Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAADÉ, instituição nomeada pelo Sindicato Laboral responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício.

27.1 Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal no valor de **R\$25,00** (vinte e cinco reais) por empregado(a), em favor de todos os seus empregados membro da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAADÉ, CNPJ nº 32.830.257/0001-67, pelo benefício assistencial - “AUXÍLIO FUNERAL”. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, da seguinte forma:

1) Boleto Bancário, emitido diretamente no site do SINDESAUVEL: www.sindesauvel.com.br, ou ainda no site do IPAADÉ: www.ipaade.com.br, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador.

2) Mediante depósito ou transferência bancária na conta do Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAADÉ, CNPJ nº 32.830.257/0001-67, Banco Caixa Econômica Federal agência nº 1445, operação 003 Conta Corrente nº3674-6, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: atendimento@ipaade.com.br; ou ainda diretamente na sede do SINDESAUVEL onde ficara um membro do Instituto incumbido pelo recebimento, mediante a emissão de recibo. Em todas as modalidades o Empregador deverá enviar mensalmente a lista contendo a relação de empregados.

27.2 O custeio do Benefício assistencial “Auxilio Funeral” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

27.3 DA INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO: A indenização em caso de óbito será paga pelo Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAAD, Instituição nomeada pelo Sindicato Laboral e corresponderá a R\$ 2.040,00 (dois mil e quarenta reais) para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e R\$ 2.856,00 (dois mil e oitocentos e cinquenta e seis reais) para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. 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.

27.4 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.

27.5 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 Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAAD que isentar- se- á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá restabelecer o pagamento, nos termos desta cláusula.

27.6 Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

27.7 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.

27.8 Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta cláusula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAAD podendo o IPM ou o Sindicato laboral inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

27.9 O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula (R\$ 15,00 por empregado (a), por mês) até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara 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, em favor do Instituto de Pesquisa, Análise, Assessoria, Desenvolvimento e Estudo – IPAADÉ.

27.9.1 Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou sucessores/herdeiros legais, deverão comunicar formalmente o Sindicato Laboral, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, o qual se responsabilizara em comunicar o Instituto. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos sucessores/herdeiros legais descairá o direito de recebimento.

27.9.2 Para recebimento da indenização em caso de óbito do benefício assistencial “Auxílio Funeral”, os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro, Rua Antônio Alves Massaneiro, 154, 7º andar, sala 702, Centro, Cascavel, Paraná 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.

27.9.3 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.

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

27.9.5 Ao sindicato laboral, caberá a fiscalização do efetivo cumprimento da referida cláusula, devendo inclusive participar, como litisconsorte necessário, em eventual ação de cobrança ou cumprimento das obrigações desta cláusula.

28) VALE CULTURA – As empresas concederão a todos os empregados que recebam até R\$ 3.620,00, um vale cultura no valor de **R\$ 76,00 (setenta e seis reais)**, pago mensalmente, sem nenhum ônus para o empregado, com base na Lei nº 12.761/12.

28.1 - As empresas que ainda não aderiram ao programa, deverão fazê-lo junto ao Ministério da Cultura - Programa Vale Mais Cultura.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

28.2 - As empresas têm em contrapartida isenção em encargos sociais e trabalhistas sobre o valor concedido e, aquelas de lucro real, podem abater até 1% do imposto de renda.

28.3 - O benefício Vale Mais Cultura oferece créditos mensais que o trabalhador usuário pode usar para entradas em cinema, teatros espetáculos, shows, circo e até mesmo na compra de artigos culturais como livros, CDS, DVDS e revistas e jornais, podendo, ainda, cumular seus créditos caso deseje comprar algum item mais caro dentro dos mencionados acima ou frequentar evento cultural com entrada mais cara.

28.4 - O Vale Cultura pode ser usado também para pagamento de cursos de arte, circo, fotografia, audiovisual, música, literatura ou teatro.

29) FALTAS ABONADAS - Fica assegurado, sem prejuízo dos salários, faltas ou ausências ao trabalho nos seguintes casos:

Aniversário: na data de aniversário do empregado;

Acompanhamento médico/odontológico: Para acompanhamento de dependente legal acometido de doença comprovada ou tratamento odontológico.

Dirigente sindical: para participarem de congressos, seminários, assembleia geral, plenária sindical ou reunião de diretoria do sindicato, cabendo à Entidade Profissional comunicar aos empregadores com 48 (quarenta e oito horas) horas antes da data prevista da liberação de diretor sindical.

Consulta médica/odontológica: nos casos de tratamento saúde ou dentário, as faltas serão abonadas mediante a apresentação de atestados médicos com probatórios devidamente assinado por médico ou cirurgião dentista responsáveis pelo tratamento respectivo.

Paternidade: 20 (vinte dias) após nascimento do filho ou adoção.

Ausência esporádica: meio período uma vez a cada 12 (doze) meses, mediante prévia comunicação.

Prevenção câncer de mama: meio período para as empregadas, por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama, e os hospitais que tiverem a especialidade, oferecerão sua estrutura para a realização do exame. Para efeito de escala de trabalho, a empregada deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, a data da realização do exame, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. O direito à dispensa previsto nesta cláusula ficará condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data da dispensa, mediante apresentação de atestado médico, na forma da lei.

PIS: o tempo necessário para recebimento do PIS, quando necessário se ausentar o empregado.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

Parágrafo Único - O empregador fica obrigado a dispensar, sem desconto do salário, até 2 (dois) empregados, por unidade da empresa, por um período máximo de 10 (dez) dias por ano, contínuos ou não, a fim de participarem de atividades sindicais mediante convocação do Sindicato profissional e comprovação certificadora.

30) FÉRIAS – O aviso prévio para concessão das férias será de 30 (trinta) dias, não podendo as mesmas ter início aos sábados, domingos, feriados, com o dia destinado à folga do empregado ou dia compensado.

30.1 - A empregada gestante poderá marcar seu período de férias na sequência da licença maternidade, cujo benefício se estende às empregadas adotantes.

30.2 - Para os empregados que trabalham na jornada especial de trabalho, 12x36 (doze por trinta e seis), o início das férias somente poderá ocorrer após o descanso das 36 (trinta e seis) horas.

31) ABONO APOSENTADORIA - Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração.

32) AVISO PRÉVIO – O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra-recibo, esclarecendo-se, se será cumprido ou indenizado. Durante o prazo de aviso prévio dado, por qualquer das partes ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho.

32.1 - O aviso prévio previsto na Lei nº 12506/2011 será acrescido 05 (cinco) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa.

32.2 - Na ocorrência de dispensa sem justa causa, tendo o empregado encontrado novo emprego no decurso do aviso, será este dispensado do cumprimento do mesmo, sem qualquer ônus, procedendo-se de imediato a baixa na CTPS e o acerto rescisório dos dias trabalhados, sem ônus para a empresa desde que o empregado apresente um comprovante do alegado.

33) ESTABILIDADE PROVISÓRIA – Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

Gestante: assegurada a garantia no emprego a empregada gestante na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de **90 (NOVENTA)** dias após o término da licença previdenciária. A mesma garantia será concedida a mãe adotante, na forma da Lei nº 10.421, de 15/04/2002.

Auxílio doença: garantia de 90 (noventa) dias ao empregado que retornar do auxílio-doença, desde que o afastamento tenha sido por prazo superior a 30 (trinta) dias ininterruptos.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

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

Garantia de emprego: Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de **90 (noventa)** dias a contar da data contida no registro deste instrumento.

34) ENVIO DE DOCUMENTOS - O empregador enviará mensalmente ao Sindicato profissional cópia do comunicado previsto no parágrafo único do artigo 1º. da Lei 4.923/65. Por ocasião do desconto da contribuição sindical, o empregador juntamente com as guias de recolhimento enviará ao Sindicato obreiro a relação de todos os dados previstos na Portaria nº. 3.233/83.

34.1 - Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINDESAUVEL), no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL; Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

32.2 - A Relação a que se refere o caput desta cláusula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail: atendimento@sindesauvel.com.br; via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SINDESAUVEL.

35) DESCONTO DE MENSALIDADES - As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento dos seus empregados que sejam sindicalizados à Entidade Profissional, e que tenham autorizado o desconto, o valor correspondente a 2% (dois por cento) do seu salário bruto, a título de Mensalidade Social.

35.1 - O montante apurado pelas empresas, será por elas depositado na conta bancária da Entidade Profissional no prazo de 5 (cinco) dias subsequentes ao desconto, sob pena de arcarem com multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros de mora, além das demais sanções legais.

35.2 - As Mensalidades descontadas serão depositadas pelas empresas na CEF, agência nº 1445, operação 003, conta corrente nº 2040-8, em nome da Entidade Profissional.

35.3 - Entidade Profissional remeterá às empresas, até o dia 15 (quinze) do mês que anteceder o recolhimento, a Relação do Desconto em Folha, contendo o nome dos empregados sindicalizados.

35.4 – O empregado associado não pode se opor as demais contribuições previstas na presente Convenção, sob pena de perder a qualidade de associado.

36) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - Nos termos da Constituição Federal (art. 8º.), nos termos do artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis de Trabalho, e segundo entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal, independente



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

de notificação pelo Sindicato obreiro, as empresas ficam responsáveis pelos descontos nos salários de seus empregados, mensalmente dos valores por eles fixados.

36.1 – Segundo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária do SINDESAUVEL, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% (um por cento) sobre o salário base do trabalhador.

36.2 – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDESAUVEL, o pagamento dar-se-á até o 5º (quinto) dia de cada mês, mediante apresentação da listagem dos empregados, preferencialmente por meio de boleto bancário, emitido diretamente no site do SINDESAUVEL: www.sindesauvel.com.br, boletos, ou mediante depósito na conta do SINDESAUVEL Banco Caixa Econômica Federal, Agência 1445, Conta Corrente 2040-8, CNPJ SINDESAUVEL 78.105.715/0001-04, ou ainda diretamente na sede do SINDESAUVEL com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo.

36.3 - A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais da categoria.

36.4 – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da taxa negocial ao Empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito **até 10 (dez) dias a data contida no registro deste instrumento**. A manifestação deverá ser feita através do modelo de carta de oposição anexa a este instrumento e disponibilizada no site do SINDESAUVEL (www.sindesauvel.com.br) e **terá validade apenas se houver reconhecimento de firma por verdadeiro em cartório e for enviada POR E-MAIL individual do empregado através do seguinte site: www.sindesauvel.com.br/oposicao**

36.5 - O Sindicato Obreiro terá 10 (dez) dias após o final do prazo de oposição estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula para encaminhar à empresa a relação dos Empregados que se opuseram à contribuição confederativa prevista no caput desta cláusula.

36.6 - desconto das contribuições, CONFEDERATIVA e TAXA NEGOCIAL em favor do Sindicato Obreiro, fixados pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não ao Sindicato Obreiro, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria, presumindo-se autorizado o desconto em folha de todos os trabalhadores.

36.7 - A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito do desconto.

34.8 - A entidade sindical obreira encaminhará à empresa, nos 7 (sete) dias subsequentes ao término do aprazado, a relação dos que se opuseram, sob pena de responder pelos descontos efetuados sem a devida autorização.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesauvel.com.br
www.sindesauvel.com.br

36- TAXA NEGOCIAL - As empresas descontarão de todos os empregados a título de Taxa Negocial a importância correspondente a 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), **a serem pagas em duas parcelas** de 3,75% (três vírgula setenta e cinco por cento) cada, em **AGOSTO de 2026** e **SETEMBRO de 2026**, descontos estes que deverão ser feitos em folha de pagamento e incidentes sobre o salário percebido pelo empregado.

As empresas, a título de reversão salarial, ficam obrigadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, a repassar ao sindicato obreiro a 1ª parcela em **10/09/2026** e, a 2ª parcela em **10/10/2026**, mediante depósito junto à conta bancária sob nº 0002040-8, mantida pelo Sindicato Obreiro junto a Caixa Econômica Federal, Agência 1445 Cascavel/Pr., enviando no mesmo prazo a relação contendo nome dos empregados que sofreram os descontos, e os valores dos descontos correspondentes aos salários.

Paragrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da taxa negocial ao Empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito **até 10 (dez) dias a data contida no registro deste instrumento**. A manifestação deverá ser feita através do modelo de carta de oposição anexa a este instrumento e disponibilizada no site do SINDESAUVEL (www.sindesauvel.com.br) **e terá validade apenas se houver reconhecimento de firma por verdadeiro em cartório e for enviada POR E-MAIL individual do empregado através do seguinte site: www.sindesauvel.com.br/oposicao**

Paragrafo Segundo – O Sindicato Obreiro terá 10 (dez) dias após o final do prazo de oposição estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula para encaminhar à empresa a relação dos Empregados que se opuseram à taxa negocial prevista no caput desta cláusula.

37- CUSTEIO DO AUXÍLIO FUNERAL - As empresas pagarão mensalmente ao SINDESAUVEL, mediante depósito junto a conta bancária sob o nº 0002040-8, mantida pelo Sindicato obreiro junto a Caixa Econômica Federal, agência 1445 Cascavel-PR, o valor de **R\$25,00** (vinte e cinco reais) por trabalhador, para auxiliar no custeio do auxílio funeral que será concedido também pelo sindicato obreiro à família do trabalhador falecido.

38-INSPEÇÃO - As empresas que não sejam associadas ao seu respectivo sindicato patronal, a jornada doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36) só poderá ser implementada mediante licença prévia do SINDESAUVEL, que procederá a necessária inspeção local e à verificação dos métodos e processos de trabalho.

38.1 - A inspeção local será cobrada da respectiva empresa interessada, de acordo com tabela de contribuições excepcionais aprovada em assembleia.

39-HOMOLOGAÇÃO - As rescisões de contrato de trabalho deverão ser homologadas no SINDESAUVEL, sendo que o recibo de quitação de rescisão,



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesaavel.com.br
www.sindesaavel.com.br

do contrato de trabalho, só será válido quando feito com assistência do referido sindicato.

39.1 - A homologação da rescisão de contrato de trabalho será cobrada dos empregadores, de acordo com tabela de contribuições excepcionais aprovada em assembleia, quando o trabalhador não for associado ao SINDESAUVEL.

40- COMISSÃO NAS EMPRESAS - Fica proibido a celebração de acordos entre trabalhadores e empregador por intermédio de comissão representativa que trata o art. 510, da CLT (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943), sendo que a representação dos trabalhadores se dará pela participação do sindicato obreiro na negociação e celebração de qualquer acordo.

41- ACORDOS INDIVIDUAIS - As condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho, quando mais favoráveis, sempre prevalecerão sobre aquelas previstas em acordos coletivos de trabalho, assim como em acordos individuais entre empregador e empregado.

42- QUITAÇÃO ANUAL - A homologação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas que se refere o art. 507-B, da Consolidação das Leis Trabalhistas (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943), será cobrada dos empregadores interessados, quando o trabalhador não for associado ao SINDESAUVEL, cujo valor será estabelecido na tabela de contribuições excepcionais aprovada em assembleia.

43- TERCEIRIZAÇÃO - Fica expressamente vedada a terceirização de atividade fim dos estabelecimentos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

44- FICHA DE ASSOCIAÇÃO - Por ocasião da admissão, os estabelecimentos de serviços de saúde deverão entregar a ficha de associação do SINDESAUVEL ao trabalhador contratado, mediante protocolo.

44.1. As empresas deverão encaminhar, mensalmente, ao sindicato obreiro, o protocolo de entrega da ficha de associação de cada trabalhador admitido, assim como o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), por ocasião das admissões.

45- CLÁUSULA PENAL - Pelo descumprimento das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o causador fica sujeito à multa no valor do menor salário pago a categoria profissional conveniente, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

46- ULTRATIVIDADE - A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 90 (noventa) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de maio de 2025. Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos.



45 3224.4105 | ☎ 45 9 9905.0260
Rua Antonio Alves Massaneiro, 154
7º Andar, sala 702 | Centro | 85812-090
CNPJ: 78.105.715/0001-04
atendimento@sindesaugel.com.br
www.sindesaugel.com.br

47- BASE TERRITORIAIS JÁ COM REGISTRO CONFORME CADASTRO NACIONAL SINDICATO - Conforme Carta nº 46000.003912/97 de 03 de Agosto de 1998, aplica-se a Convenção Coletiva de Trabalho também para as seguintes cidades: Anahy, Cafelândia, Vera cruz do oeste, Jesuítas, Formosa do Oeste, Diamante do Sul, Faxinal, Iguatu, Iracema do Oeste, Itaipulândia, Laranjeiras do Sul, Matelândia, Medianeira, Missal, Nova Lanjeira do Sul, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rio Bonito do Iguaçu, Santa Lúcia, Santa Terezinha de Itaipú, São Miguel do Iguaçu, Serranópolis do Iguaçu.

48- ACRÉSCIMO SALARIAL - PROFISSIONAIS EM DESLOCAMENTO - TRABALHO EM MUNICÍPIO DIVERSO

Para aqueles profissionais que durante a efetiva jornada de trabalho necessitem desempenhar suas funções fora da cidade em que trabalham, as horas de trabalho durante o deslocamento e durante o serviço realizado terão acréscimo de 20% sobre a hora normal de trabalho, vedado qualquer compensação.

Para aqueles profissionais que durante a efetiva jornada de trabalho necessitem desempenhar suas funções em deslocamento de um município a outro ou realizar as atividades laborais em município diverso do qual normalmente presta seus serviços ao empregador, a jornada de trabalho durante o deslocamento e durante o serviço realizado em município diverso terão acréscimo de 20% sobre a hora normal de trabalho, vedado qualquer compensação.

Cascavel (PR), 20 de março de 2026.

SINDICATO DOS TRAB EM ESTAB DE SERV DE SAUDE DE CASCAVEL E
REGIAO
DALVA MARIA SELZLER
Presidente