

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000445/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/03/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004922/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.101266/2022-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/03/2022

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

SINDICATO DOS FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.375.420/0001-77, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **fonoaudiólogos**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rondon/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR e Tuneiras do Oeste/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022**

Os reajustes e correções salariais obedecerão os seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro: Os salários serão reajustados no importe de 4% (quatro por cento) em primeiro de maio de 2021.**

**Parágrafo Segundo:** Tendo sido a categoria impactada fortemente pela crise sanitária e econômica

advinda da pandemia do Covid-19, se adota, a título de medida de equilíbrio contratual, exclusivamente na vigência desta convenção, por prazo determinado e sem qualquer adesão aos contratos ativos e futuros (artigo 457, parágrafo 2º da CLT), **nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2021 será concedido um ABONO SALARIAL no percentual de 3,59% sobre o salário base de abril 2021.**

**Parágrafo Terceiro:** É concedida a toda categoria profissional, como reposição salarial, o percentual correspondente a **7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento)**, a partir de **01/01/2022, sobre os salários de abril/2021, com pagamento até o 5º dia útil de fevereiro/2022.** Este reajuste não é cumulativo com o praticado em maio/2021, bem como os abonos concedidos nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2021.

**Parágrafo Quarto :** As partes firmatárias, ajustam que as eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação do presente instrumento coletivo poderão ser adimplidas em três parcelas, nos meses de fevereiro, março e abril de 2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022**

O pisos salarial da categoria para uma carga horária de 6 horas diárias, seguirá os critérios abaixo:

a) De 01/05/2021 a 31/12/2021: **R\$ 2.477,15** (Dois mil, quatrocentos e setenta e sete reais e quinze centavos).

b) A partir de 01/01/2022 : **R\$ 2.562,66** (Dois mil, quinhentos e sessenta e dois reais e sessenta e seis centavos).

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - FERIADOS**

Fica garantido o pagamento ou folga do trabalho nos dias de feriados da zero hora às vinte e quatro horas, excetuando-se os casos da jornada 12X36.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração em

moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

**Parágrafo Segundo:** Os pagamentos serão efetuados até às 13h30min horas, do 5º (quinto) dia útil de cada mês.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, com a discriminação de valores, verbas e o código das verbas pagas e descontadas, inclusive discriminado o valor do depósito do FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO**

O pagamento efetuado fora do prazo legal condicionará o estabelecimento a recolher uma multa de 0,30% (zero virgula trinta por cento) do total da remuneração mensal, em favor do empregado por dia de atraso, além da correção monetária aplicável no período.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o 13º salário para os empregados que solicitarem, por escrito e assinado, nos termos da lei.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

Todo empregado que vier a aposentar-se fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, o qual será pago no mês da aposentadoria.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

A remuneração das horas suplementares, considerada estas nos termos da lei, sofrerá em acréscimo de 50% (cinquenta por cento), até o limite de 20 (vinte) horas mensais e, 80% (oitenta por cento), para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor da hora normal, ressalvada a existência de acordo válida de compensação.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO DE TEMPO DE SERVIÇO**

É concedido a todos os empregados a partir da sua admissão na empresa, o abono por tempo de serviço de 1% (um por cento) por biênio de serviço trabalhado na mesma empresa, sobre o salário base do empregado, contados desde 01.05.1982, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 38% (trinta e oito por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 08 (oito) horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 37, desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno será pago integral no mês em que o empregado gozar a licença prêmio, licenças gala ou luto, na concessão na compensação por banco de hora.

**Parágrafo Segundo:** A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, § 1º da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** A hora noturna desde que laborada em regime extraordinário à jornada do empregado deverá ser incluída no Banco de Horas na razão de 1(uma) hora e 27 (vinte e sete) minutos.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração do empregado. As empresas, sempre que possível, deverão dar prioridade às refeições.

**Parágrafo Único:** Nas demais jornadas fornecerão lanche que deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As empresas concederão vale transporte a seus empregados, com os requisitos da Lei 7.619/83,

para a sua concessão.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato patronal, 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 dos sinistros objeto de cobertura a partir do registro da presente Convenção será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário identificado no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) solicitado diretamente no e-mail [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br).

**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 para os seguintes eventos: I- indenização em caso de morte de qualquer natureza dos funcionários de associados participantes do fundo no valor de R\$ 6.000,00, a seus herdeiros na forma do Regulamento do Fundo Assistencial Funeral; II - pagamento de indenização por morte de cônjuge de funcionários participantes do fundo, falecidos por causa natural ou acidente, no valor de R\$ 3.000,00; III – pagamento de reembolso de despesas funerárias aos funcionários participantes, seus cônjuges/conviventes e filhos menores de 21 anos, no valor de até de R\$ 3.000,00. 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 SHESSMAR que isentar-se-á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando 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 30 (trinta) 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 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 SHESSMAR, podendo o Sindicato patronal inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo Nono:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula 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 SHESSMAR.

**Parágrafo Décimo:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou beneficiários, deverão comunicar formalmente o Sindicato Patronal, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos beneficiários descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, os beneficiários deverão 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 Quarto:** Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

### **Tabela para Associados ao SHESSMAR**

Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$32,00
02-05	R\$19,00
06-10	R\$16,00
11-19	R\$ 9,50
20 em diante	R\$ 3,50

### **Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR**

Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$40,00
02-05	R\$25,00
06-10	R\$20,00
11-19	R\$15,00
20 em diante	R\$ 10,00

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tiverem em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos, propiciarão local ou manterão convênios com creche para guarda e assistência dos filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos, podendo optar pelo reembolso das despesas nos termos da legislação vigente.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA NATALINA**

As empresas fornecerão cesta de natal a todos os seus trabalhadores.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período de 1 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 90 (noventa) dias.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

As partes em cumprimento à lei 7238 de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que:

- a) o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- b) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida à indenização adicional quando a projeção da contratual ocorrer no período de 1/4/ a 30/4/ de cada ano;
- c) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4/ ou anterior a 31/3/ de cada ano.

**Parágrafo Único:** Ressalva-se que os dias de aviso prévio acrescentado pela lei 12.506/2011, serão computados para cálculo do tempo de serviço e conseqüente enquadramento para cálculo da indenização adicional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o décimo dia após o término do contrato, assim como, no mesmo prazo, proceder a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer

acréscimo, até o último dia legal, sendo que se o mesmo recair no sábado, domingo ou feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n.12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias, ressalvados os casos de dispensa por justa causa.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As empresas, em respeito à Lei, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único:** Considera-se alteração ilícita do contrato de trabalho a transferência de local, setor e horário de labor, sem concordância do empregado.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO**

As empresas, quando possível, adequarão o horário de trabalho ao empregado, quando este se matricular em cursos atinentes a sua profissão e que eleve seu grau de escolaridade.

### **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUTOMAÇÃO**

Aos empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas nos meios ou processos de produção e, dentro das possibilidades da empresa, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem e possível readaptação às novas funções.

## **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento aos empregados, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como material perdido, excetuando-se as ocorrências dolosas devidamente apuradas, mediante manifestação do empregado.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DO EMPREGO A GESTANTE**

É garantida a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, devendo a mesma apresentar ao empregador, mediante protocolo, atestado médico oficial comprobatório do estado gravídico.

**Parágrafo Primeiro:** Caso não apresente a empregada a comprovação de seu estado gravídico, relativamente ao contrato de trabalho extinto, no prazo de 60 (sessenta) dias da rescisão contratual, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

**Parágrafo Segundo:** A licença maternidade será de 120 (cento e vinte), dias, na forma da legislação previdenciária.

**Parágrafo Terceiro:** As condições gerais desta cláusula se aplicam também para fins de adoção.

**Parágrafo Quarto:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa, e deduzidos do recolhimento previdenciário. Para as demais, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Ao empregado que sofreu acidente de trabalho, mediante comunicação da CAT, fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses no emprego, na forma do art. 118, da Lei 8213/91 e sua alteração.

**Parágrafo Único -** Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas devem encaminhar o CAT em letra legível para os órgãos determinados pela lei.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE ASPOSENTADORIA**

Os empregados que comprovarem até a data do desligamento estar a 12 (doze) meses da aquisição

do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade e desde que o seu contrato de trabalho na mesma empresa tenha pelo menos 05 (cinco) anos de duração, adquirirão estabilidade no emprego, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a apresentação do CNIS (Cadastro Nacional Informações Sociais – Extrato Previdenciário) que comprova o tempo de contribuição. Deve ainda ser observada a idade mínima vigente no momento do requerimento. Caso não se verifique a observância concomitante de todos os requisitos no prazo estabelecido no caput, o empregador se desobriga do ônus da concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Aposentado o empregado, qualquer que seja a espécie (especial, proporcional, tempo de serviço, idade), caso seja despedido pela empresa, esta deverá pagar a multa do FGTS relativamente a todo tempo de serviço prestado ao empregador.

**Parágrafo Terceiro:** Caso haja alteração legislativa superveniente durante a vigência da presente norma coletiva, a lei terá prevalência em relação ao negociado nesta matéria.

**Parágrafo Quarto:** Uma vez atingidos os requisitos legais para obtenção da aposentadoria nos termos do *caput*, cessam os efeitos desta cláusula no contrato de trabalho, mesmo que haja inércia do trabalhador em requerer seu benefício.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Na carga horária de 36 horas semanais de trabalho poderá ser observado um dos seguintes regimes de trabalho:

- 1) Jornada de trabalho de 06 horas diárias de segunda a sábado.
- 2) 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;
- 3) Jornada de trabalho de 12X36 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- 4) 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;

5) 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.

6) 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 Primeiro** - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos e feriados trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

**Parágrafo Segundo** - Na jornada de 12X36 será obrigatória 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. Bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas em dia com as obrigações junto ao SINFOPAR, que detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação previa ao Sindicato Laboral, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

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

**Parágrafo Segundo:** Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), ou que o fez sem a observância das formalidades previstas nesta cláusula, 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\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESCALA EM 12X36**

A realização de horas extras na presente jornada é admitida em relação aos intervalos, no caso

fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão. A redução da hora noturna se encontra automaticamente compensada na escala, bem como, que as excedentes sejam creditadas no banco de horas, pois atende interesse direto da categoria profissional e não implica em nulidade do regime.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2022 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59, da CLT, com a redação dada pelo artigo 6º, da Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998, Dec. n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998 e, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

**Parágrafo Primeiro:** Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 10 (dez) horas ou 12 (doze) horas para aqueles de escalas 12 x 36 ou 6 x 12, mediante a compensação em outros dias, afastado o respeito ao intervalo do artigo 66, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extraordinárias e, sobre elas não incidirão qualquer adicional, salvo nas hipóteses disciplinadas adiante:

**Parágrafo Terceiro:** O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado da seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias; folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão. Ainda, a critério da empresa, o empregado mesmo que não tenha saldo credor de horas, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

**Parágrafo Quarto:** Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que:

- a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;
- b) a compensação ocorrerá nos prazos abaixo;
- c) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 13, desta CCT;
- d) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, contados a partir da implantação do regime pelo empregador na vigência desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Quinto:** Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento do Banco de Horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador,

este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT aplicável às categorias aqui envolvidas, ao preço vigente por ocasião da rescisão contratual;

b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Sétimo** - Os colaboradores que prestam serviços nas jornadas de 6 x 12 ou 12 x 36, poderão antecipar ou postergar o trabalho nos feriados de Natal e Ano Novo, de forma que possam fruir com seus

familiares tais datas, de acordo com a escala que será formalizada pelo empregador. Tal prática não acarreta em nulidade dos bancos de horas ou outros acordos de compensação.

**Parágrafo Oitavo:** O período de férias do trabalhador não poderá ser utilizado para compensação de banco de horas.

**Parágrafo Nono:** As empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, extratos desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Os extratos poderão ser substituídos por lançamento do saldo no cartão ponto mensal ou disponibilização por meio eletrônico.

**Parágrafo Décimo:** Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o conseqüente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde que não seja final para a semana subsequente, sendo que a mesma após notificação deverá conceder as horas ao trabalhador, se não o fizer deverá justificar o mesmo por escrito.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, consoante ali definido pelas entidades sindicais.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O Sindicato obreiro reconhece o alvará sanitário como documento hábil à comprovação da regularidade do ambiente de trabalho, sendo dispensada a inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT no âmbito de abrangência desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O afastamento do trabalhador em qualquer das modalidades previstas em lei acarreta em sobrestamento automático da exigibilidade de horas a crédito ou a débito pelo mesmo período, havendo prorrogação automática dos prazos previstos no parágrafo 4º, alínea “d” desta cláusulas quando se verificar tal condição.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCANSO INTRAJORNADA**



Para a jornada de 6 (seis) horas terão os empregados um intervalo de intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquela jornada superior a 6(seis) horas fruirá de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados no cartão-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa a sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que esse foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTÕES PONTO**

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

**Parágrafo Primeiro** - Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma real. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente, salvo, se opuser ressalva a respeito. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão ponto o empregador poderá abonar por escrito.

**Parágrafo Segundo** - Será concedido tolerância de 5 (cinco) minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem compensado na jornada normal.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam ampliados para: a) - 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento; b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino; c) - 5 (cinco) dias úteis, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos e filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido; d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avô e avô; bisavô e bisavô e 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

**Parágrafo Único:** Considera para efeitos de fruição dos benefícios retro, considera-se o dia da ocorrência do fato, como de início da contagem.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOAÇÃO DE SANGUE**

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

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Durante o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

A concessão de férias poderá ocorrer em três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. No caso de jornada de 12 x 36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro** – Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir mais de 6 (seis) meses de serviços e menos de 1 (um) ano fará jus ao recebimento de férias proporcionais.

**Parágrafo Segundo** – Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias.

**Parágrafo Terceiro** - Fica assegurada uma gratificação em valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, que será paga aos empregados por ocasião da concessão das férias, nos termos da Constituição Federal em vigor.

**Parágrafo Quarto** - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, proporcionando as mesmas em caso de faltas injustificadas, conforme Art. 130 e 133 CLT.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS EM DOBRO

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

### Licença Remunerada

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO PRÊMIO

Fará jus ao licença prêmio abaixo, paga na forma de abono, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 45, da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de faltas injustificadas e de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

### Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos

Número em dias de Atestados /Faltas Injustificadas	Dias de fruição
0-10 dias	8
11-20 dias	7
21-30 dias	6
31-40 dias	5
41 dias em diante	0

**Parágrafo Primeiro:** A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição do abono, implica em renúncia dela e isenta o empregador de qualquer pagamento em dinheiro.

**Parágrafo Segundo:** O abono quando indenizada na rescisão será pelo valor da remuneração (salário bruto).

**Parágrafo Terceiro:** O abono poderá ser revertido em pecúnia a critério do empregador.

**Parágrafo Quarto** – Não terá direito ao abono o empregado que, no curso do período aquisitivo da mesma, se afastar pelo INSS ou por licença não remunerada em período superior a 41 dias. Iniciando um novo período aquisitivo somente no início do próximo período de três anos, conforme descritos no caput, sempre utilizando como referência a data da admissão.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Desde que exigidos pelos empregadores, estes fornecerão gratuitamente, até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da empresa, os quais, deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, sob pena de desconto de seu valor. O valor a ser descontado será o histórico de compra, reduzido o desgaste natural de utilização.

### Exames Médicos

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeado e serão realizados a cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual, ou no caso de solicitação pelo empregado no caso de aposentadoria o PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO), o qual será elaborado em duas vias originais no caso de rescisão contratual, o qual será entregue no momento da rescisão uma via para o trabalhador e outra via o empregador arquivará a mesma de acordo com o contido na instrução normativa de nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo, o qual prevalecerá.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano no caso de internamento, e no período da consulta do menor.

**Parágrafo Segundo:** Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como

início da contagem do prazo.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

**Parágrafo Quarto:** Mediante atestado, se entende como falta justificada 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, e de 2 (dois) dias por ano ao trabalhador celetista para acompanhar exames complementares ou consultas de esposa ou companheira gestante.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, inclusive folder do Sindicato que serão encaminhados previamente ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 1 (um) empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 08 (oito) dia/ano,

cabendo ao indicado, no regresso, prova de participação no evento no prazo de setenta e duas horas.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, sempre que o Sindicato Profissional solicitar, listagem dos empregados onde conste: nome, cargo ou função, formação profissional, endereço e valor de todas as verbas que compõem a remuneração.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUTORIZAÇÃO DO DESCONTO - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento o valor equivalente a 1% do salário de cada empregado, inclusive no mês das férias, licença maternidade de todos os fonoaudiólogos **desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional**, em favor deste referente às mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente no sindicato profissional por depósito ou bloqueto bancário nas contas do SINFOPAR, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377– CC 522-9 ou bloqueto bancário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO**

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de Fevereiro/2022, o percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, de todos os empregados abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou depósito bancário e para o Sindicato Fonoaudiólogos no Estado do Paraná até 10/03/2022.

**Parágrafo Segundo:** Para o empregado admitido na vigência desta convenção a empresa deverá recolher a taxa de reversão salarial, descontando-os na folha de pagamento do segundo mês subsequente à admissão, desde que este recolhimento não tenham sido efetuado anteriormente.

**Parágrafo Terceiro**– Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao

SINFOPAR mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 – C/C 522-9 e/ou mediante a apresentação da listagem dos empregados diretamente no Sindicato.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA – EMPREGADOR**

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2021, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2021

<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALOR DE CADA PARCELA</b>
Consultórios	12	80,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	12	1.000,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais Estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc...)	12	275,00

**Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.**

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 07/12/2020, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica

mantida a Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e **que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento** em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

**Parágrafo Primeiro: A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de julho de 2021 em seu valor bruto , conforme a tabela a seguir:**

<b>Número de colaboradores</b>	<b>Porcentagem de desconto da folha de pagamento</b>
<b>1 a 10</b>	<b>4%</b>
<b>11-50</b>	<b>3%</b>
<b>51 a 100</b>	<b>2%</b>
<b>101 a 500</b>	<b>1%</b>
<b>Acima de 500</b>	<b>0,5%</b>

**Parágrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 15/08/2021 e 15/09/2021. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/08/2021.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: [sindicato@wnet.br](mailto:sindicato@wnet.br) ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Parágrafo Quarto. As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.**

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO SINDICAL**

Em cumprimento á 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, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Sindical Ou Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10(dez) dias, a contar da data de



protocolo junto ao Ministério do Trabalho da presente CCT.

**Parágrafo Único:** O empregado não sindicalizado, que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão sindical ou assistencial deverá fazê-lo, através de carta a ser protocolada junto à secretaria do sindicato, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, dentro do prazo estabelecido no caput da presente cláusula.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ACORDOS E ADITAMENTOS A CCT**

Os Sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais ou o Sindicato Profissional e as Empresas, poderão firmar, respectivamente, aditamentos a presente ou Acordos Individuais e/ou Coletivos de Trabalho, para especificar, restringir ou ampliar os direitos aqui estabelecidos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

As partes se comprometem a se reunirem, quando convocadas, de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, para reverem as cláusulas econômicas firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO**

Todo e qualquer Acordo Coletivo que altere as condições de trabalho só terá validade se realizado com assistência da entidade sindical da categoria.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Maringá para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes e da categoria em sua base territorial.

MARIA PATRICIA DO NASCIMENTO  
Presidente  
SINDICATO DOS FONOAUDIÓLOGOS DO ESTADO DO PARANÁ

JOSE PEREIRA  
Vice-Presidente  
FEDERAÇÃO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO ESTADO DO  
PARANÁ

### **ANEXOS ANEXO I - ASSEMBLEIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

ata da assembleia dos fonoaudiólogos [Anexo \(PDF\)](#)

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