

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001068/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022981/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.252950/2024-35
DATA DO PROTOCOLO: 09/05/2024

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por s

ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI;

E

SINDICATO DOS FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.375.420/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA PATRICIA D

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de ma

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) FONOAUDIOLOGOS, com abrangência territorial em Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, I

Floraí/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Iguaçu/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, N

Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR, S

Sarandi/PR e Uniflor/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E PISO DA CATEGORIA

Os salários serão reajustados em primeiro de maio de 2025 com o percentual de 4%, com pagamento até o quinto dia útil de junho de 2024, o

Parágrafo Único: Fica acordado que o piso salarial da categoria para uma carga horária de 6 horas diárias a partir de 01/05/2024 é R\$3.050,80 (Tres mil e cinquenta reais

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecerem envelopes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos, com valor a ser recolhido ao FGTS.

Parágrafo Primeiro: A obrigação do caput pode ser suprida por meio eletrônico, através de e-mail, sistemas ou outra forma de acesso via internet disponibilizada ao individual. Caso haja solicitação fundamentada do trabalhador com prazo mínimo de 48 horas, o documento deve ser disponibilizado em formato físico, excepcionalmente n

Parágrafo Segundo - As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao tra

CLÁUSULA QUINTA - 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 diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) será calculado sobre o valor líquido devido e deverá ser regularizado até a folha de pagamento seguinte.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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 de caráter pessoal.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA OITAVA - 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.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)** até o limite de 90 (noventa) horas mensais e de **100% (cem por cento)** para as demais, os quais incidirão sobre o valor do salário/hora normal, ressalvada a existência de acordo de compensação.

Parágrafo Único: Após a segunda hora extra de cada dia será fornecido ao trabalhador lanche gratuitamente.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 30% (trinta 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 28, desta CCT, exceto quando optarem por um intervalo superior a 01(uma) 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 da compensação por horas extras.

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 por hora trabalhada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos, tendo como base os graus de exposição definidos nos laudos técnicos e calculados na forma da lei em percentual incidente sobre o valor base de R\$1.412,00 (Hum mil, quatrocentos e doze reais).

Parágrafo Único: Em caso de reajuste do salário-mínimo em patamar superior ao valor acima, tal valor passa a se constituir como base de cálculo deste adicional até a sua próxima negociação coletiva.

ADICIONAL DE SOBREAVISO**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO A DISTÂNCIA**

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada o abono correspondente à 1/3 (um terço) do salário contratual por hora trabalhada, e cessa-se a remuneração do plantão e as horas trabalhadas devem ser pagas ou compensadas.

PRÊMIOS**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Será concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10% (dez por cento) do salário base ao empregado que não possuir atrasos ou faltas, inclusive saídas antecipadas, de ausências legais durante o mês, a ser pago destacadamente, não possuindo natureza salarial, nos termos do parágrafo 2, do artigo 457, CLT, não incidindo quaisquer descontos.

Parágrafo Primeiro: Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por horas extras, exceto em caso de atestado médico quando o mesmo for em virtude de Acidente de Trabalho.

Parágrafo Segundo: A partir de 01 de maio de 2022, fica desobrigado o adimplemento do Prêmio Assiduidade para os empregados membros da categoria profissional que percebam salário superior a R\$10.000,00.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que estejam com contrato de trabalho ativo em 30/04/2022, e que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$10.000,00, ter a manutenção do recebimento do Prêmio Assiduidade.

Parágrafo Quarto: Os contratos de trabalho que se encontrarem suspensos em 30/04/2022, após o retorno ao trabalho, farão jus ao prêmio assiduidade, de acordo com o

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Nos termos da Lei nº. 7.619/87, e do Decreto nº. 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) de seu salário base, para fazer frente às despesas de trajeto residência- trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pelo empregador na forma da legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia de cada mês.

Parágrafo Segundo: Faculta-se ao empregador o controle do saldo remanescente podendo fazer apenas a complementação necessária.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNDO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, o FUNDO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do SHESSMAR, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores. Em caso dos eventos objeto de cobertura será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento próprio 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 independentemente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário em nome do Sindicato 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.

Parágrafo Segundo: O custeio do Benefício assistencial "FUNDO FUNERAL" será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo Terceiro: Os valores dos benefícios do Fundo Funeral são:

I – R\$6.000 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

II – R\$3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

III – Valor limite de até R\$3.000,00 (três mil reais) de reembolso de despesas funerárias por morte de funcionário, seu cônjuge e filhos menores de 21 anos, devidamente comprovados por documentação adequada.

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

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

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 "FUNDO FUNERAL", perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente convenção, 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 o CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta cláusula. O pagamento da referida indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao SHESSMAR, sendo que o empregado ou seus dependentes poderão 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 previsto no parágrafo 1º, multa moratória 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 comunicação, os beneficiários descairão o direito de recebimento.

Parágrafo Décimo Primeiro: Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial "FUNDO FUNERAL", os beneficiários deverão apresentar os seguintes documentos: 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.

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 N (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

Parágrafo Décimo Segundo: O benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, **tendo caráter compulsório** assistencial.

Parágrafo Décimo Terceiro : 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 DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com assistência dos filhos menores de 06 (seis) meses.

Parágrafo Único: Retornando ao trabalho as mães, e não possuindo o empregador creches ou convênios, receberão uma ajuda creche igual a 20% (vinte por cento) do salário para seus filhos para o quinto e o sexto mês.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE TEMPO DE SERVIÇO

Fixa-se o abono por tempo de serviço correspondente a 0,6% (zero vírgula seis por cento) por ano de serviço trabalhado na mesma empresa, incidente sobre o salário bruto, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS, com duração acima de trinta dias.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01/05/2010, não haverá mais o limitador de 10 anos, até então constante nas CCT anteriores, passando a aplicar-se a regra do caput, a partir de agora a todos àqueles trabalhadores que completarem um novo anuênio.

Parágrafo Segundo: Acordam as partes que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores com mais de 10 (dez) anos na empresa até 30/4/2010, não será considerado para concessão de benefício.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado que o adicional por tempo de serviço não será descontado proporcionalmente, em caso de falta justificada por atestado médico, licença concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas.

Parágrafo Quarto: Garante-se aos empregados constantes da folha de pagamento do mês de junho/2000, o percentual integral até então recebido, passando o novo adicional a partir do mês de julho/2000.

Parágrafo Quinto: Aos empregados que tinham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa, fica garantido à manutenção do percentual pago na folha de pagamento, o valor que permanecerá inalterado.

Parágrafo Sexto: O presente benefício não possui natureza salarial, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o **(10) décimo** dia legal, sendo que se o mesmo recair no sábado, domingo ou feriado, deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido por justa causa deve receber da empresa comunicação escrita com a declaração do motivo determinante, nos termos do art. 482, da CLT ou o contrário, infringido pelo trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

As partes em cumprimento à lei 7.238, de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que: a) o tempo do aviso 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 a indenização adicional 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 o 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 consequente enquadramento da indenização adicional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 o esclarecimento 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 ao 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 de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando o empregado, será possível a alteração do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Aplica-se a lei do Aviso prévio (LEI 12.506/2011), que tem a seguinte redação:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1966, terá a proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único: Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias de até 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme e de forma unificada acordam o seguinte:

a) A modalidade de aviso Prévio estabelecido pela lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do aviso prévio pelo empregado quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o aviso prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Do contrário, o empregado quando tiver obrigação de cumprir o aviso prévio, deverá fazê-lo na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho sem esta alteração. Para deixar claro, o empregado somente está obrigado a cumprir o aviso prévio.

b) Quando a demissão for por iniciativa do Empregado (trabalhador), independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente do cumprimento ou não pelo empregado, o aviso prévio será de 30 dias.

c) Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão), com aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido aviso será de 30 dias, na hipótese II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE, da quantidade de anos de trabalho na empresa, sendo que a partir do segundo ano de trabalho o empregador indenizará os 03 (três) dias subsequentes a cada ano trabalhado, na rescisão contratual.

d) Fica acordado que o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isto aplica-se a projeção do aviso prévio para a contagem do tempo integral de serviço.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, salvo readaptação profissional por laudo do INSS, e casos previstos nos parágrafos 1º e 2º do art. 468 da CLT.

reforma trabalhista.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

Fica vedado o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento, por danificações de equipamentos de trabalho, usados no exercício das funções, imperícia, imprudência, negligência ou dolo, devidamente apurado, mediante manifestação do empregado.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL

Na política de combate ao Assédio Moral, este poderá ser um tema durante a realização das SIPATs, mediante a realização de palestras e distribuição de folhetos, a critério da CIPA.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA 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, contra recibo, 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 (sesse) dias contratuais, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

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

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 Constituição Federal.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO

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 empregado tenha trabalhado para a

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 ser apresentada 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 empregado não terá direito à 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 não poderá alegar o 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 do trabalhador em requerer seu benefício.

Parágrafo Quinto: A garantia de emprego findará após o empregado atingir os requisitos para a aposentadoria. O não exercício ao direito de aposentadoria não implica perda da garantia de emprego.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas que detêm local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação previa ao Sindicato Laboral, reduzir o intervalo 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) 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 Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 noturna se encontra automaticamente compensada na escala, bem como, que as excedentes sejam creditadas no banco de horas, pois atende interesse direto da categoria implica em nulidade do regime.,

Parágrafo Único: Nos termos do artigo 59-A da CLT, a fruição parcial do intervalo intrajornada é passível de indenização, sem que tal conduta se caracterize em fiscalização do trabalho. AS empresas associadas ao sindicato patronal (SHESSMAR) e em dia com as obrigações junto ao sindicato Laboral (STESSMAR) pode prerrogativa, enviando ao fechamento da folha e apuração dessas horas, relatório ao SINFOPAR.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Fica pactuado entre as categorias a possibilidade de cumprimento das seguintes jornadas: a) de seis horas dia de segunda a sexta-feira e, b) 12 horas em sábados e domingos; c) intervalos de 15 minutos nas jornadas de seis horas e de uma hora, para a jornada de 12 horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2025 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem o 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.

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 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, portanto, qualquer adicional, salvo nas hipóteses do parágrafo 4º, alínea "b"

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 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 de 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, 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) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 09, da presente Convenção Coletiva de Trabalho,
- c) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, contados a partir de 01/5/2024 o, e será encerrado em 30/4/2025, ou seja: **na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho**

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 feita a compensação das horas trabalhadas 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 09.

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, 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 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 quais 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 para cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o consequente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador poderá 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 a 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.

Parágrafo Décimo Segundo: O Sindicato obreiro reconhece o alvará sanitário como documento hábil à comprovação da regularidade do ambiente de trabalho, sendo dispensada a ir ao 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 sobrestamento automático da exigibilidade de horas a crédito ou período, havendo prorrogação automática dos prazos previstos no parágrafo 4º, alínea "d" destas cláusulas quando se verificar tal condição.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, no 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 consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos, filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com com o fato ocorrido; d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avô, avó, neto e neta; bisavô e bisavó e) - 01 (um) dia no caso de falecimento de

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 minutos cada um, podendo ser cumulativos.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS E 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, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.** No caso de jornada de 12x36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em feriados.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir 30 (trinta) dias ou mais de serviço e menos de 01 (um) ano fará jus ao recebimento das férias proporcionais.

Parágrafo Segundo: Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias, ressaltando a possibilidade de cancelamento da programação por parte da empresa em casos de emergências.

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

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 rescisão, conforme Art. 130 e 133 CLT.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

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.

Parágrafo Primeiro: Fica acordado que os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início da mesma.

Parágrafo Segundo: Fica acordado que a empresa que optar por férias coletivas deverá estabelecer o mínimo de 10 (dez) dias consecutivos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO LICENÇA PRÊMIO

Fará jus a licença 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), 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 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 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.

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 30 (trinta) 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA NO ANIVERSÁRIO

Fica ajustado que os membros da categoria profissional terão direito a usufruir de uma folga pelo seu aniversário. O gozo deverá ocorrer em até 90 dias após a data, respeitando o planejamento de pessoal do seu empregador.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 na 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 TRIGÉSIMA NONA - EXAMES DE SAÚDE

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, serão os constantes em PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência na empresa, desde que o 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, filhos inválidos ainda, idosos sob sua dependência econômica, devidamente comprovados pela carteira de trabalho ou declaração de imposto de renda com limite de 15 (quinze) dias por ano.

Parágrafo Segundo: O acompanhamento deverá ser realizado preferencialmente pela mãe, e quando for feito este acompanhamento pelo pai ou tutor legal, este terá que apresentar atestado de acompanhante assinado pelo médico que assistiu o menor, também uma declaração da instituição hospitalar na qual o menor foi internado constando os dias em que ele realmente esteve acompanhando o menor.

Parágrafo Terceiro: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Parágrafo Quarto: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em (setenta e duas horas) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Parágrafo Quinto: O empregador que dispuser do serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros dias, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

Parágrafo Sexto: 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 para o trabalhador celetista para acompanhar exames complementares ou consultas de esposa ou companheira gestante.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 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 aceitas matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 2 (dois) empregados por estabelecimento, no limite de 12 (doze) dias/ano, cabendo ao indicado no evento a participação no evento e recebimento das despesas junto ao Sindicato que o indicou.

Parágrafo Primeiro: Na vigência da presente convenção o presidente do sindicato profissional terá um abono de 05 (cinco) dias/ano, para tratar da representação sindical, sem prejuízo de sua comunicação prévia ao empregador.

Parágrafo Segundo: Fica acordado que na data em que a entidade sindical profissional realizar eleições para nova composição de sua diretoria e conselho fiscal, os com concorrentes na referida eleição serão liberados pelo empregador nos dias das eleições, sem quaisquer descontos referentes a estes dias da realização das eleições.

Parágrafo Terceiro: Também a empresa disponibilizará no dia das eleições um lugar apropriado para a coleta dos votos e facilitará o acesso aos associados à entidade e seu voto.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 120 (cento e vinte) dias, 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 dos empregados, mediante pagamento diretamente no sindicato profissional por depósito ou bloqueto bancário nas contas do SINFOPAR, devendo a empresa apresentar, também, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377- C Banco do Brasil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de junho de 2024, o percentual de 5% do salário base, de todos os empregados abrangidos pela

Parágrafo Primeiro: Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Fonoaudiólogos do Paraná até o dia 10/07/2024.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão encaminhar ao SINFOPAR uma relação contendo o nome do empregado, o valor de seu salário base e o desconto efetuado.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento da aludida contribuição efetuada fora do prazo estipulado no parágrafo primeiro, acarretará à empresa o acréscimo de multa no importe de vinte por cento (20%) ao dia de atraso, limitada a 2% (dois por cento), acrescida dos juros legais.

Parágrafo Quarto: Para o empregado admitido na vigência desta convenção a empresa deverá recolher a taxa de reversão salarial, descontando-os na folha de pagamento subsequente à admissão, desde que estes recolhimentos não tenham sido efetuados anteriormente.

Parágrafo Quarto – Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFOPAR mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 – C/C de apresentação da listagem dos empregados diretamente no Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2024, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2024

ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR VISTO COM DESCONTO
Hospitais até 09 leitos	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$
Hospitais 10 até 49 leitos	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 13.860,00	12	R\$ 1.155,00	R\$
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 16.632,00	12	R\$ 1.386,00	R\$
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 20.790,00	12	R\$ 1.732,50	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 1.008,00	12	R\$ 84,00	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.425,50	12	R\$ 202,13	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 3.811,50	12	R\$ 317,63	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 5.544,00	12	R\$ 462,00	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$

Observação: Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

**Vide Paragrafo Terceiro*

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.

Parágrafo Terceiro: A presente contribuição se inicia no mês de janeiro de 2024, com termino em dezembro de 2024. A partir de janeiro de 2025, as empresas serão comunicadas sobre o novo valor, bem como o recebimento de boletos para o pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 Maringá e Região, 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 obrigação** 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 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 maio de 2024 em seu valor bruto a seguir:

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

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 o vencimento em 15/06/2024 e 15/07/2024. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/06/2024.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: sindicato@wnet.com.br ou telefone 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) desde a data do vencimento.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - : DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento à 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 aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 01/06/2024 a 09/06/2024, a ser enviada via “AR” (aviso de recebimento) pelos Correios, para o endereço do SINFOPAR, Rua XV de Novembro, 964, 3º andar – Centro – Curitiba Paraná - CEP: 80010-000, no prazo estabelecido, como forma de se evitar prejuízo ao livre exercício do direito de oposição e impedimento de práticas antissindiais.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS E ADITAMENTOS A CCT

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 a multa convencional (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único: Em caso de descumprimento das cláusulas aqui convencionadas pelo Sindicato dos Empregados, ou mesmo quando postular via seu corpo jurídico disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à cláusula penal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por ação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 abrangente, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes e da categoria em sua base territorial.

}

ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA

MARIA PATRICIA DO NASCIMENTO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL

Ata assembleia fonoaudiologos [Anexo \(PDF\)](#)

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