

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002237/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR040493/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.105459/2022-80  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/08/2022

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 2022 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 **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubiratã/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os pisos salariais da categoria 2022/2023 (01/05/2022 a 30/04/2023) para uma jornada de 36 horas, serão reajustados sobre os pisos salariais **praticados em abril de 2022**, da seguinte forma:

- 1) A partir de **01 de maio de 2022** aplicar-se-á **6% (seis por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;
- 2) Em **01 de outubro de 2022** aplicar-se-a **8% (oito por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;
- 3) Em **01 de dezembro de 2022** aplicar-se-a **10% (dez por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022;
- 4) De **janeiro à março de 2023**, será concedido um **abono salarial mensal** no importe de **1% (um por cento)** sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022, o qual **integrará** ao salário na folha de pagamento referente a abril de 2023, de modo que em **01 de abril de 2023 os pisos salariais 2022/2023 atinjam 11% (onze por cento)** de reajuste sobre os pisos salariais praticados em abril de 2022, ficando os pisos salariais assim estabelecidos:

PISO SALARIAL	PISO SALARIAL OUTUBRO/2022	PISO SALARIAL DEZEMBRO/2022	ABONO SALARIAL DE	PISO SALARIAL
---------------	----------------------------	-----------------------------	-------------------	---------------

MAIO/2022			JANEIRO A MARÇO/2023	ABRIL/2023
R\$ 2.781,38	R\$ 2.833,86	R\$ 2.886,34	R\$ 26,23	R\$ 2.912,58

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários superiores aos pisos estabelecidos na cláusula 3ª da presente CCT serão reajustados utilizando os salários praticados em abril de 2022, da seguinte forma:

- 1) A partir de **01 de maio de 2022** aplicar-se-á **6% (seis por cento)** de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022;
- 2) Em **01 de outubro de 2022** aplicar-se-á **8% (oito por cento)** de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022;
- 3) Em **01 de dezembro de 2022** aplicar-se-á **10% (dez por cento)** de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022;
- 4) De **janeiro à março de 2023**, será concedido um **abono salarial mensal** no importe de **1% (um por cento)** sobre os salários praticados em abril de 2022, o qual **integrará** ao salário na folha de pagamento referente a abril de 2023, de modo que em **01 de abril de 2023** os salários atinjam **11% (onze por cento)** de reajuste sobre os salários praticados em abril de 2022, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2022, devendo ser respeitado o piso da profissão. Os reajustes serão aplicados de forma simples e não cumulativa entre si.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2022, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta cláusula, desde o mês da admissão até 30/04/2023, respeitando-se o piso salarial da função.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado ao Sindicato Patronal e ao Sindicato Obreiro o direito de ajuizamento de dissídio Coletivo, com vistas a obtenção de perdas salariais eventualmente ocorridas no período de abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**Parágrafo Terceiro:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2022.

**Parágrafo Quarto:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito e término de contrato de aprendizagem, bem como, resultantes da integração de horas extras.

**Parágrafo Quinto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho os valores retroativos referente ao reajuste de 01 de maio de 2022 no importe de 6% sobre os salários, competências maio, junho, julho e agosto de 2022 deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na folha de pagamento referente a agosto de 2022, com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro de 2022.

### 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 respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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), dia de atraso, que será calculado sobre o valor líquido devido e deverá ser regularizado até a folha de pagamento seguinte.

### **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 das zero hora às vinte e quatro hora, excetuando-se os casos da jornada 12X36.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, compreendidas entre a 37ª e a 44ª hora semanal, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

O adicional de insalubridade será pago nos termos da NR-15 anexo 14, portaria do Ministério do Trabalho número 3.214 de 08 de junho de 1978.

Os reajustes do valor de base de calculo do adicional de insalubridade para CCT 2022/2023 utilizará como parâmetro o valor de base de calculo da CCT anterior no importe de R\$1.160,00 (hum mil cento e sessenta reais), de modo que a partir de **01/05/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **6% (seis por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.229,60 (mil dízentos e vinte e nove reais e sessenta centavos)**; A partir de **01/10/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **8% (oito por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.252,80 (mil dízentos e cinquenta e dois reais e oitenta centavos)**; Em **01/12/2022** o valor de base de calculo do adicional de insalubridade será reajustado em **11% (onze por cento)** sobre a base de calculo inicial (R\$ 1.160,00) passando **para: R\$ 1.287,60 (mil dízentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos)**, equivalente a:

GRAU	PERCENTUAL	VALOR MAIO 2022	VALOR OUTUBRO 2022	VALOR DEZEMBRO 2022
Máximo	40%	R\$ 491,84	R\$ 501,12	R\$ 515,04
Médio	20%	R\$ 245,92	R\$ 250,56	R\$ 257,52

**Parágrafo Primeiro:** Tendo em vista a celebração tardia da presente CCT eventuais valores retroativos referente ao reajuste do adicional de insalubridade competências maio, junho, julho e agosto de 2022, deverão ser realizado na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, na folha de pagamento referente a agosto de 2022, com pagamento até o 5º dia útil do mês de setembro de 2022.

**Paragrafo Segundo:** Esclarecem as partes celebrantes que os reajustes aplicados em 01/10/2022 (8%) e 01/12/2022 (11%), NÃO GERA RETROATIVOS a maio de 2022, devendo serem aplicados nas respectivas folhas de pagamento conforme descrito no caput, com pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente.

## ADICIONAL DE SOBREVISO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANTÃO À DISTÂNCIA

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a remuneração correspondente à 1/3 (um terço) do salário contratual, no período escalado, cujo benefício não exclui o pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas, quando das emergências.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO 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 locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pelo empregador na forma da legislação pertinente.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL

É garantida, em caso de falecimento, a indenização por morte no valor referência a última remuneração do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigados da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

## 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 creches para guarda e assistência dos filhos menores de 06 (seis) meses.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o 10º dia contados da notificação de demissão, e, no mesmo prazo, proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação. Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

**Parágrafo Único:** 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 e feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 outro dispositivo legal infringido pelo trabalhador.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 a 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 contrarrecibo, 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, exceto nos casos de imperícia, imprudência, negligência ou dolo.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 dos membros da CIPA.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, mediante 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 (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:** É devido também à segurada que adotar ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, nas seguintes condições: a) se a criança tiver até um ano de idade, o salário maternidade será de 120 (cento e vinte) dias; b) se a criança tiver mais de um ano e até quatro anos de idade, o salário maternidade será de 60 dias; c) se a criança tiver mais de quatro de idade, o salário maternidade será de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa. 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 nº. 8213/91 e sua alteração.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

Os empregados que comprovarem até o ato da rescisão contratual 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, devidamente comprovada.

**Parágrafo Único:** 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 180 (cento e oitenta) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

**Parágrafo Primeiro** - Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nas primeiras 8 horas extras semanais, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado.

**Parágrafo Quarto** - Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovações do adimplemento da contribuição sindical e confederativa.

**Parágrafo Quinto** - Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas de acordo com a Sumula 444 – TST.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO**

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 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 úteis, 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 consecutivos, 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 avó; e) - 01 (um) dia no caso de falecimento de bisavó e bisavô, 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.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.



## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro. São considerados feriados aqueles Nacional, Estadual e Municipal, declarados em lei.

**Parágrafo Único** - Considerando a peculiaridade do regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados. Os feriados poderão ser compensados na escala mediante a contrapartida da concessão de seis dias de licença remunerada, cujo gozo dar-se-á em período imediatamente subsequente ao da fruição das férias.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS

A concessão de férias poderá ocorrer em dois períodos, garantida a duração mínima legal para cada período. No caso de jornada de 12 x 36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados e domingos.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir 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, diante de situações emergenciais.

**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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPAS

As empresas se obrigam a constituir, durante a vigência desta Convenção, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, na forma da lei e, deverá a empresa comunicar por escrito no prazo de

dez dias úteis após a realização das eleições, a lista dos eleitos (titulares e suplentes), mediante protocolo junto ao Sindicato.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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.

**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.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO –MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, no 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 sindicato profissional, 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 emitido pelo SINFOPAR.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL TRABALHADOR

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

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 – CC 522-9 e/ou mediante a apresentação da lista pelo Sindicato dos Fonoaudiólogos no Estado do Paraná até o dia 10/09/2022.

**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 0,30% (zero vírgula trinta por cento) 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 do segundo mês subsequente à admissão, desde que estes recolhimentos não tenham sido efetuados anteriormente.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2022, 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 2022				
ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2022 COM 8% DE DESCONTO
Hospitais até 49 leitos	R\$ 9.600,00	12	R\$ 800,00	R\$ 8.832,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 12.000,00	12	R\$ 1.000,00	R\$ 11.040,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 14.400,00	12	R\$ 1.200,00	R\$ 13.248,00
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 18.000,00	12	R\$ 1.500,00	R\$ 16.560,00
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 600,00	12	R\$ 50,00	R\$ 552,00

Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.100,00	12	R\$ 175,00	R\$ 1.932,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 3.300,00	12	R\$ 275,00	R\$ 3.036,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 4.800,00	12	R\$ 400,00	R\$ 4.416,00
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 7.200,00	12	R\$ 600,00	R\$ 6.624,00
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 9.600,00	12	R\$ 800,00	R\$ 8.832,00

**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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL (EMPREGADOR)

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 06/12/2021, 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 junho de 2022 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

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

**Paragrafo 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 15/08/2022 e 15/08/2022. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/08/2022.

**Paragrafo 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](mailto:sindicato@wnet.com.br) ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Paragrafo 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 á “TaxadeReversão Sindical Ou Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10(dez) dias, a contar da data de registro junto ao MTE da presente CCT, através de AR junto ao SINFOPAR.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS E ADITAMENTOS À CCT**

Os Sindicatos representativos das categorias econômicos 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES DO INSS. CRIME.**

Alerta-se aos empregadores que se encontra em vigor a Lei 9.983/2000, que além das penalidades normais e multas, alterou o código penal e definiu como crime a ausência das contribuições ao INSS e de outros tributos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Campo Mourão 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 FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA**

**RANGEL DA SILVA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

assembleia dos trabalhadores [Anexo \(PDF\)](#)

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

