

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	PR002363/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE:	19/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR033203/2025
NÚMERO DO PROCESSO:	47979.213759/2025-23
DATA DO PROTOCOLO:	07/08/2025

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

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). DAOUD NASSER;

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 DO NASCIMENTO;

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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **fonoaudiólogos**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Moreira Sales/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 01/05/2025 para uma jornada de 36 horas, é de R\$3.349,60 (Três mil, trezentos e quarenta e nove reais e sessenta centavos).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL E CORREÇÃO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 01/05/2025 para uma jornada de 36 horas, é de R\$3.349,60 (Três mil, trezentos e quarenta e nove reais e sessenta centavos).

Parágrafo Primeiro: Os salários superiores ao piso estabelecido no caput serão reajustados, utilizando os salários praticados em abril de 2025, em 5,82% (cinco vírgula oitenta e dois por cento).

Parágrafo Segundo: Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2025.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais valores retroativos referente ao piso e salários, deverão ser realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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 37^a e a 44^a 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, tendo como base de cálculo o valor de R\$1.518,00 (Hum mil, quinhentos e dezoito reais)

Adicional de Sobreaviso

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 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.

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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, avó e avô; 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas devem evitar a realização de horas extras. Entretanto, quando necessárias, as empresas associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho (Banco de Horas), mediante as seguintes condições:

I - A empresa deverá comunicar formalmente ao Sindicato dos Fonoaudiólogos do Estado do Paraná a data de início da implementação do Banco de Horas;

II - O sistema permitirá a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de forma simples;

III - O período de apuração e compensação será de 12 (doze) meses, contados a partir da vigência dessa convenção coletiva: 01/05/2025 a 30/04/2026;

IV - Ao realizar o encerramento, havendo saldo positivo de horas, o pagamento será efetuado na folha de competência de abril de 2026, pagos até o 5º dia útil de maio, com o acréscimo de horas extras conforme a Clausula 09 desta CCT. Havendo saldo negativo de horas, as mesmas serão descontadas de forma simples.

Parágrafo Primeiro – A comunicação ao Sindicato Obreiro deverá ser protocolada e conter expressamente a data de início da aplicação do Banco de Horas, respeitadas todas as normas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo – 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 09 desta CCT b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual. No momento da homologação, o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro os espelhos de ponto do período.

Parágrafo Terceiro – A empresa manterá controle atualizado do registro de frequência e do saldo de horas de cada empregado, fornecendo estas informações sempre que solicitadas pelo trabalhador.

Parágrafo Quarto – O direito de utilização do Banco de Horas é exclusivo das empresas que:

- 1- Sejam associadas ao sindicato patronal – SHESSMAR - Devidamente comprovado por Declaração;
- 2- Estejam com suas obrigações sindicais em dia, comprovando o adimplemento da contribuição associativa e da taxa de reversão patronal;

3- Estejam em situação regular com suas obrigações junto ao Sindicato dos Fonoaudiólogos do Estado do Paraná.

Parágrafo Quinto – As horas trabalhadas em feriados não poderão ser incluídas no Banco de Horas para compensação, devendo ser remuneradas em dobro, conforme estabelecido nesta CCT.

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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL TRABALHADOR

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de Agosto/2024=5, 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 10/09/2025.

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.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO SINDICAL

Em cumprimento á Ordem de Serviço de N.º. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de n.º. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO á “Taxa de Reversão Sindical Ou Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias a partir da assinatura desta CCT, através de AR (aviso de recebimento) pelos Correios, para o endereço do SINFOPAR, Rua XV de Novembro, 964, 3º andar – Centro – Curitiba Paraná - CEP: 80060-000, dentro do prazo estabelecido, como forma de se evitar prejuízo ao livre exercício do direito de oposição e impedimento de práticas antissindicais.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

DAOUD NASSER
Presidente em exercício
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA

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