

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038446/2026  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 25/06/2026 ÀS 07:46  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente em exercício 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 2026 a 30 de abril de 2027 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, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quarto Centenário/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Uiratã/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E CORREÇÃO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de 01/05/2026 para uma jornada de 36 horas, é de R\$3.517,08 (Três mil, quinhentos e dezessete reais e oito centavos).

**Paragrafo Primeiro:** Os salários superiores aos pisos estabelecidos no caput até R\$16.952,00 serão reajustados em 01/05/2026, em 5% (Quatro virgula cinco por cento) sobre os salários auferidos em abril de 2026.

**Paragrafo Segundo:** Acima de R\$16.952,00 haverá livre negociação entre empregado e empregador, conforme a previsão do artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados admitidos a partir de 01/05/2026, os salários serão corrigidos levando em conta o mesmo índice de correção salarial ora pactuado no *caput* desta clausula, desde o mês da admissão até 30/04/2027, respeitando-se o piso salarial da função.

**Parágrafo Quarto:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos ou compulsórios e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2026.

**Parágrafo Quinto:** 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 Sexto:** Tendo em vista a celebração tardia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais valores retroativos referente ao piso, deverão serem realizados na próxima folha de pagamento subsequente ao fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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), 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - HORAS EXTRAS**

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

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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\$1.621,00 (Hum mil, seiscentos e vinte e um reais)

## **Adicional de Sobreaviso**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

As partes em cumprimento à lei 7238 de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que: a) o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais; b) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida à indenização adicional quando a projeção da contratual ocorrer no período de 1/4 a 30/4 de cada ano; c) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4 ou anterior a 31/3 de cada ano.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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: 01/05/2026 a 30/04/2027;

IV - Ao realizar o encerramento, havendo saldo positivo de horas, o pagamento será efetuado na folha de competência de abril de 2027, pagos até o 5º dia útil de maio, com o acréscimo de horas extras conforme a Clausula 08 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 PRIMEIRA - 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, ressalvando 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DO DESCONTO MENSALIDADES SINDICAIS

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADO

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de julho de 2026, o percentual de 5% do salário base, de todos os empregados abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFOPAR mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 – C/C 522-9 e/ou mediante a apresentação da listagem dos empregados diretamente no Sindicato, até o dia 10/07/2026.

**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, pelo e-mail: [sinfopar@gmail.com](mailto:sinfopar@gmail.com).

**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 TRIGÉSIMA NONA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, 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 2026 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de cálculo da folha de pagamento
01 a 10	4%
11 a 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 15/07/2026 e 15/08/2026. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/07/2025.

**Paragrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado: e-mail: [sindicato.contato@wnet.com.br](mailto:sindicato.contato@wnet.com.br) whatsapp 44 99888-8834 e 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.

**Parágrafo Quinto:** O empregador não associado que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão patronal deverá fazê-lo, através de carta a ser enviada via "AR" (aviso de recebimento) pelos Correios, no endereço: Rua Neo Alves Martins 2999, sala 114, dentro do prazo de 55/06/2026 à 05/07/2026. **O ENVIO DEVERÁ SER INDIVIDUAL por cnpj.**

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

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2026, 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 2026				
ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2026 COM 5% DE DESCONTO*
Hospitais até 09 leitos	R\$ 9.169,00	12	R\$ 764,08	R\$ 8.710,55
Hospitais de 10 até 49 leitos	R\$ 12.226,00	12	R\$ 1.018,83	R\$ 11.614,70
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 15.281,00	12	R\$ 1.273,42	R\$ 14.516,95
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 18.338,00	12	R\$ 1.528,17	R\$ 17.421,10
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 22.922,00	12	R\$ 1.910,17	R\$ 21.775,90
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 1.112,00	12	R\$ 92,67	R\$ 1.056,40
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.675,00	12	R\$ 222,92	R\$ 2.541,25
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 4.203,00	12	R\$ 350,25	R\$ 3.992,85
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 6.114,00	12	R\$ 509,50	R\$ 5.508,30
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 9.169,00	12	R\$ 764,08	R\$ 8.710,55

Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 12.226,00	12	R\$ 1.018,83	R\$ 11.614,70
--	---------------	----	--------------	---------------

**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 2026, com termino em dezembro de 2026. A partir de janeiro de 2027, as empresas serão comunicadas sobre eventual novo valor, bem como o recebimento de boletos para o pagamento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias a partir da transmissão (protocolo) dessa convenção coletiva no sistema do Ministério do Trabalho, através de carta 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: 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL**

ata assembleia laboral [Anexo \(PDF\)](#)