

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDYPSI-PR, CNPJ n. 77.954.519/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLY TEREZINHA PERRELLI; E**

**SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CHARLES LONDON;**

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 01/05/2023 a 30/04/2024; 01/05/2024 a 30/04/2025; e 01/05/2025 a 30/05/2026, independente de registro no mediador (MTE), e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Profissionais de Psicologia atuantes em hospitais, casa de saúde, consultórios médicos e odontológicos, clínicas, ambulatórios e demais estabelecimentos de serviços de saúde. Abrange todos os profissionais de qualquer nível de escolaridade médio e fundamental, que trabalhem ou prestem serviços em estabelecimentos de serviços de saúde, serviços médicos burocratas e todos os demais hospitais, casa de saúde, empresas de medicina de grupo, em unidades móveis de serviços de emergência, consultórios médicos de saúde, e odontológicos, entidades benfeitorias, casa de repouso, clínicas veterinárias, cooperativas de saúde e cooperativas de serviços médicos, cooperativas de odontologia, em empresas terceirizadas que prestam serviços aos estabelecimentos de serviços de saúde anteriormente mencionados, consórcios de saúde, organizações sociais e demais estabelecimentos de saúde, inclusive os mantidos, direta ou indiretamente, pelo poder público.** EXCETO a categoria dos trabalhadores em cooperativas na área de saúde, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR e Tijucas do Sul/PR.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

##### **Parágrafo primeiro: Piso salarial dos psicólogos clínicos**

Fica fixado o piso salarial de R\$ 3.423,68 para a jornada de 36 horas semanais, com divisor 180, sendo fixado o valor so salário-hora em R\$ 19,02, a partir de 1º de maio de 2023.

Fica fixado o piso salarial de R\$ 3.534,26 para a jornada de 36 horas semanais, com divisor 180, sendo fixado o valor so salário-hora em R\$ 19,63, a partir de 1º de maio de 2024.

Fica fixado o piso salarial de R\$ 3.722,28 para a jornada de 36 horas semanais, com divisor 180, sendo fixado o valor so salário-hora em R\$ 20,67, a partir de 1º de maio de 2025.

##### **Parágrafo segundo: Piso salarial dos psicólogos organizacionais**

Os psicólogos organizacionais poderão trabalhar até 44 horas semanais, observado o valor mínimo do salário-hora fixado no parágrafo primeiro desta cláusula, sendo o piso salarial R\$ 4.184,40, respeitado o valor do salário-hora de R\$ 19,02, a partir de 1º de maio de 2023.

Os psicólogos organizacionais poderão trabalhar até 44 horas semanais, observado o valor mínimo do salário-

hora fixado no parágrafo primeiro desta cláusula, sendo o piso salarial R\$ 4.318,60, respeitado o valor do salário-hora de R\$ 19,63, a partir de 1º de maio de 2024.

Os psicólogos organizacionais poderão trabalhar até 44 horas semanais, observado o valor mínimo do salário-hora fixado no parágrafo primeiro desta cláusula, sendo o piso salarial R\$ 4.547,40, respeitado o valor do salário-hora de R\$ 20,67, a partir de 1º de maio de 2025.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2023 A 30/04/2026

Os reajustes ocorrerão da seguinte forma: em 2024 reajuste de 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) sobre o piso estipulado para 2023; e em 2025 reajuste de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento) sobre o piso estipulado em 2024, considerando a data base de 1º de maio, ficando assim fixados os valores com os reajustes estipulados:

2023-2024 (4%)	2024-2025 (3,23%)	2025-2026 (5,32%)
R\$ 3.423,68	R\$ 3.534,26	R\$ 3.722,28

**Parágrafo Primeiro:** As diferenças econômicas calculadas retroativamente (pisos, diferenças salariais, remuneração global, vale benefícios e contribuições) da presente Convenção Coletiva poderão ser pagas dentro de 90 (noventa dias), após assinatura do instrumento, sem qualquer penalidade ao empregador.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até às 13:30 horas do quinto dia útil e proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, bem como as empresas que realizam o pagamento até o quarto dia útil por transferência eletrônica, desde que o depósito esteja disponível na conta bancária no quinto dia útil.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS.

### CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

Em caso de atraso de salário, a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 2/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA OITAVA – COMPOSIÇÃO SALARIAL

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

## **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído, excluído as vantagens de caráter pessoal.

**Parágrafo Único –** A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As entidades convenientes acordam que, reajustados e pagos retroativamente os saldos salariais, restam totalmente quitadas quaisquer correções salariais devidas até a presente data, nada mais havendo a postular a este título.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13º salário, sempre que o interessado a requerer dentro do prazo legal, podendo o empregado optar pelo recebimento antes ou depois do gozo de férias.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 44ª horas semanal será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44 horas semanais.

Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª, inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

Parágrafo único: As horas prestadas além da 50ª hora semanal serão remuneradas à ordem de 100%.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Aqueles empregados admitidos até 30 de abril de 2021 terão assegurados o direito adquirido ao adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% (três por cento) no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, fixado no percentual atual usufruído na data da assinatura desta Convenção Coletiva e limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

### **ADICIONAL NOTURNO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, trabalhadas no período compreendido entre 22 horas de um dia até 05 horas do dia seguinte, serão pagas com acréscimo de 30%, sobre o valor da hora normal, já incluído neste percentual o adicional previsto no artigo 73, da CLT.

**Parágrafo Único –** Em face do adicional ajustado, para apuração da jornada laborada no período noturno será considerada a hora como sendo de 60 minutos, exceto para o pagamento do adicional noturno.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA**

## **QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Independente de perícia médica, o adicional de insalubridade será pago aos exercentes de suas funções nas condições abaixo discriminadas:

a) 40% (quarenta por cento), para trabalhadores psicólogos que exerçam suas funções em setores de isolamento de doenças infectocontagiosas e ambientes fechados;

b) 20% (vinte por cento), para profissionais psicólogos que exerçam suas funções em Instituições de Longa Permanência de Idosos ou de pacientes internadas em clínicas ou hospitais para reabilitação física ou mental. E, para demais trabalhadores da Psicologia, em âmbito da saúde, que não estejam contemplados na alínea "A".

**Parágrafo Primeiro** - O disposto, nas letras "a" e "b", aplica-se a todos os estabelecimentos de saúde, salvo se houver lei, acima desta convenção, que determine de forma diferente.

**Parágrafo Segundo** - O adicional de insalubridade será calculado sobre o valor base mínimo de R\$ 1.542,00 (mil quinhentos e quarenta e dois reais) e não no salário mínimo nacional.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

**Parágrafo Único** – Preenchendo os requisitos acima, o empregado que no mesmo prazo, solicitar demissão por motivo de aposentadoria fará jus ao abono no valor de 1 ½ (uma vez e meia) de sua última remuneração.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de primeiro de maio de 2023 será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais)**, reajuste de 4,47% (quatro vírgula quarenta e sete por cento) sobre o valor do benefício pago anteriormente aos trabalhadores da categoria. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador a título de Auxílio Alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário in natura e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado.

**Parágrafo Terceiro:** A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenientes, bem como sua majoração deverá ser objeto de negociação específica, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais futuras.

**Parágrafo Quarto** O Auxílio Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano. A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento previdenciário do(a) empregado(a), pelo prazo de 06 (seis) meses, e por acidente de trabalho pelo prazo de 08 (oito) meses, cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

**Parágrafo Quinto** - Ao Auxílio Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oitoreais), para os funcionários que tenham mais

de 12 (doze) anos de tempo de serviço. Em caso de férias fracionadas, o benefício será pago no primeiro período de gozo.

- I – o benefício previsto neste parágrafo não se estende àqueles empregados que possuem o direito adquirido às férias ampliadas.
- II – em caso de requerimento formal do trabalhador, por escrito, e devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

**Parágrafo Sexto** - Tal benefício só poderá ser pago de forma proporcional aos dias trabalhados no Aviso Prévio / Rescisão do Contrato de trabalho e na modalidade de contratação intermitente.

**Parágrafo Sétimo** – Fica estabelecido, como critério negocial para a Convenção Coletiva 2025/2026, reajuste do vale alimentação com base no INPC dos últimos 12 meses a contar da data base de 01.05.2025, observado o teto de 4%, hipótese em que a mesa de negociação deverá ser reestabelecida.

#### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor.

#### AUXÍLIO EDUCAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BOLSAS DE ESTUDO

As empresas abrangidas por esta convenção, na medida de suas possibilidades e interesse, utilizar-se-ão das opções previstas no Decreto nº 87043/82 e demais legislações vigentes (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de primeiro, segundo e terceiro graus, podendo utilizar-se das prerrogativas inseridas na Lei 11096/2005 de 13/01/2005.

#### AUXÍLIO SAÚDE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

Fica instituída indenização por morte correspondente à última remuneração do(a) empregado(a), a ser paga pelo **EMPREGADOR**. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do de cujus. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório.

**Parágrafo único:** Os empregadores que não observarem o disposto na presente cláusula deverão pagar a multa convencional por descumprimento de CCT.

#### AUXÍLIO CRECHE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, fornecerão auxílio creche na forma da legislação vigente.

#### OUTROS AUXÍLIOS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHES E REFEIÇÕES

Será fornecido, graciosamente, lanche com padrão alimentar mínimo consistente de pão, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões de final de semana ou em jornada noturna.

**Parágrafo Único** - Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

## NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TECEIRA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido na contratação o exercício da respectiva função, bem como da remuneração condizente a ela atribuída.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer o empregado e o empregador acerca do cumprimento da lei e da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** Todos os empregados associados ao SINDYPSI/PR, independente da modalidade de contratação e do tempo de serviço prestado, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados não associados, com mais de um ano de serviço, fica facultada a realização da homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral. Uma vez requerida pelo empregado a assistência da entidade sindical o Empregador não poderá recusar-se devendo este realizar o agendamento e a respectiva homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato laboral.

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais), em caso de:

- a) o descumprimento das obrigações citadas;
- b) falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINDYPSI/PR; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.
- c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINDYPSI/PR os documentos abaixo relacionados:

- I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;
- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato Analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal; VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- VIII – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb;
- IX – Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- X – Descriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XI – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.
- XII - Demonstrativo da multa do FGTS.
- XIII - Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical .

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes nas Instruções Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e normativas do SINDYPSI.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no art. 477 da CLT. Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará **multa diária no valor de 1/30 avos sobre o valor bruto das verbas rescisórias por dia de atraso**, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa da homologação da rescisão contratual, o Sindicato Obreiro deverá apresentar justificativa por escrito. A justificativa por escrito poderá ser dispensada nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Quando da dispensa de empregados, a empresa deverá anotar no documento do aviso prévio a data e horário da homologação. Poderá ser dispensado tal requisito nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

**Parágrafo Quarto** – Para a realização da homologação da rescisão contratual será analisado o total cumprimento das regras descritas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo e encaminhando imediatamente uma via para o sindicato obreiro.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEMISSÃO COLETIVA**

A dispensa coletiva ocorre quando há uma demissão em massa de vários empregados por um motivo comunitário alheio a conduta destes, não havendo a substituição da mão-de-obra, por uma necessidade da empresa.

**Parágrafo 1º:** Serão consideradas como dispensa coletiva aquela que, num único ato, for igual ou superior a 10% (dez por cento) do quadro total de empregados da empresa.

**Parágrafo 2º:** É necessária negociação coletiva e a devida autorização prévia junto ao Sindicato Laboral das demissões coletivas.

**Parágrafo 3º:** Havendo a dispensa coletiva, as homologações do TRCT deverão ser obrigatoriamente realizadas com a assistência da entidade Sindical Laboral. Para a dispensa coletiva é necessária a apresentação de um motivo socialmente justo, como por exemplo uma crise financeira, alteração da estrutura da empresa, dentre outros.

## **AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre respeitado na forma do artigo 487 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Nos casos de rescisão sem justa causa, **o Aviso Prévio será metade indenizado**.

**Parágrafo Segundo** - Os empregadores que concederem a seus empregados, **além do auxílio alimentação previsto nesta CCT**, vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de **R\$700,00 (setecentos reais)**, poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO**

Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA/ TERCEIRIZAÇÃO**

É permitida a terceirização. O contrato de terceirização será homologado pelo SINDYPSI/PR, desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADOR INTERMITENTE**

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

**Parágrafo 1º:** A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

**Parágrafo 2º:** A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

**Parágrafo 3º:** Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

**Parágrafo 4º:** O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao “valor horário” do piso salarial nem inferior ao salário dos demais empregados daquela empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Não pode mudar de serviço para serviço, por exemplo. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

**Parágrafo 5º:** Depois de completar o serviço objeto da convocação, o funcionário tem de obrigatoriamente receber pelo período trabalhado imediatamente em seguida. O valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra, se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**Parágrafo 6º:** O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

**Parágrafo 7º:** É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

**Parágrafo 8º:** O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação

pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

**Parágrafo 9º:** Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salário praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 24,60 (vinte e quatro reais e sessenta centavos) - valor vigente a partir de 01/05/2024 - e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

**Parágrafo 10º:** As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

**Parágrafo 11º:** As empresas deverão enviar relatórios ao Sindicato Obreiro em conjunto com a listagem de empregados, contendo a relação de todos os trabalhadores, em destaque dos trabalhadores em regime intermitente, com jornada contratada e remuneração correspondente.

**Parágrafo 12º:** O descumprimento das obrigações acima estipuladas, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial da categoria por trabalhador atingido, multiplicado por cada 30 (trinta) dias em que se manteve o descumprimento, em favor do empregado.

**Parágrafo 13º:** Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do SINDYPSI/PR de 01 (hum) piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente.

**Parágrafo 14º:** O não fornecimento dos relatórios disposto no parágrafo 11º, desta cláusula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE**

O empregado considerado hipersuficiente que se enquadre na categoria de trabalhadores na saúde, apesar de contrato individual estabelecendo a criação de cláusula de arbitragem para a solução de possíveis conflitos, será abrangido pelo presente instrumento coletivo, incluindo os direitos e deveres estabelecidos, salvo acordo específico.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será licita com a concordância do empregado, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, observando-se a proporcionalidade salarial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUITA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR. 07, da Portaria No. 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

É obrigatória a anotação na carteira de trabalho e previdência social da efetiva função exercida pelo trabalhador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO ANUAL**

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante

requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Obreiro no prazo de trinta dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento.

**Parágrafo Segundo:** Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÃO PROFISSIONAL**

Todo trabalhador que comprovadamente concluir curso profissionalizante, terá preferência, às vagas que surgirem no quadro funcional, desde que seja aprovado em processo interno de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa.

### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DANIFICAÇÕES DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto, nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligéncia ou imprudênciapor parte do empregado.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DATA BASE - TRINTÍDIO DA CATEGORIA**

Nos termos do art. 611-A da CLT, em substituição ao estabelecido no art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (1º de maio), e de 30 (trinta) dias contados da data de registro da presente CCT no sistema mediador terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal.

**Parágrafo primeiro:** Será considerado para fins do caput a data do desligamento, não sendo computado para fins de indenização a projeção do aviso prévio.

**Parágrafo segundo:** É garantido ao Empregado dispensado após a data base a correção do salário nos termos da CCT, mesmo que esta seja concluída após 1 de maio.

**Parágrafo terceiro:** Excepcionalmente no exercício de 2018, o regramento previsto no caput tem incidência apenas e tão somente para demissões realizadas na data da assinatura da Convenção e no restante de seu período de vigência. Para as rescisões realizadas de 01.04.2018 até o dia imediatamente anterior à assinatura, aplicar-se-ão os requisitos dispostos no art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PARA O CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento, como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DE ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo 15 (quinze) dias.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO**

Aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral e especial, excetuando-se a aposentadoria proporcional, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados demitidos dentro do período de sessenta a trinta e sete meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu.

**Parágrafo Segundo** – A condição de estabilidade deverá ser comprovada pelo empregado à empresa através de documento oficial fornecido pelo SINDYPSI/PR. Em caso de dispensa do trabalhador sem que esteja comprovada a condição de estabilidade junto a empresa, deverá o empregado comparecer ao Sindicato antes do pagamento das verbas rescisórias para verificação de tal condição, sob pena de perder o benefício. No documento de comunicação de dispensa fornecido pela empresa, deverá constar um informativo aos empregados para que procurem a entidade sindical para emissão de possível declaração e verificação da sua estabilidade pre aposentadoria.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

#### **A – JORNADA DE 36 HORAS SEMANAIS:**

Os serviços em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço.

**Parágrafo Primeiro** – Aos demais cujos serviços estão sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento fica garantida a jornada de 36 horas semanais.

**Parágrafo Segundo** – 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 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;
- 2) 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.
- 3) 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.

Para os estabelecimentos de serviços de saúde associados ao SINDIPAR:

- 1) Jornada de trabalho de 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), exclusiva para associados do SINDIPAR/FEHOSPAR, concedendo folga compensatória atinente à semana em que a jornada for superior a 36 horas para os psicólogos clínicos, 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;
- 2) Jornada de trabalho de 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), exclusiva para associados do SINDIPAR, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais para os psicólogos clínicos. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- 3) Na escala 12 x 36, as empresas associadas ao SINDIPAR poderão contratar serviços de psicologia organizacional em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais/ 220horas mensais.

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

II - Parágrafo Segundo - Na jornada de 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), 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.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados psicólogos clínicos que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, responsáveis técnicos, encarregados) poderão optar pela realização da jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 449 hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

**Parágrafo Quarto** – Na hipótese de perda do cargo de chefia, auditoria ou demais cargos previstos no(s) parágrafo(s) acima, o empregado voltará a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo-se as gratificações de jornada e de função, se for o caso.

**Parágrafo Quinto** - É vedado o acordo individual para adoção da jornada **12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)**, e do **banco de horas**. A pactuação de qualquer outra jornada, que não esteja prevista nesta convenção, inclusive a redução do intervalo intrajornada só terá validade com aquiescência do empregado e após a homologação do Sindicato Obreiro. As empresas não associadas ao **Sindicato Patronal que adotarem a jornada 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)**, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, alem de multa mensal por descumprimento no importe de R\$738,00 (setecentos e trinta e oito reais) por empregado na jornada, por entidade sindical, em favor do SINDYPSI/PR e SINDIPAR.

**Parágrafo Sexto** - Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações a necessidade de inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT, para a compensação de jornada em atividade insalubre e adoção de jornada **12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso)**, cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas, para os fins do artigo 60 da CLT, obrigatoriamente submeter-se-ão à inspeção/sindicância realizada pelo Sindicato Obreiro, que verificará a adequação das instalações em relação à exposição a agentes insalubres para prorrogação e compensação de jornada, cujos custos serão definidos em tabela própria e de ônus do inspecionado.

**Parágrafo Oitavo** - Fica ajustado entre as partes convenientes que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos de compensação de horas adotados pelas empresas.

**Parágrafo Nono** - A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE 5X1**

**Parágrafo primeiro:** Os feriados excluídos pelo sistema de escala, no período de um ano, serão compensados pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

**Parágrafo segundo:** Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5X1, no período aquisitivo das referidas férias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA 6X2**

As partes convencionam que as empresas poderão adotar a partir de 01 de maio de 2018, o sistema de jornada 6X2 (jornada especial), em jornada de 6 (seis) horas diárias, ou seja, seis dias de trabalho por dois dias de descanso.

**Parágrafo único:** A presente escala poderá ser adotada com os feriados pago em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês, ou pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em feriados - à exceção da escalas que possuem regulamento específico - serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês.

**Parágrafo primeiro** - Assegura-se à integração dos pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriado não compensado. Será utilizado o divisor de 220 horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e de 180 para as de 36 horas.

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

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa, Sindicato Patronal e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia.

**Parágrafo 1º** - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINDYPSI/PR - compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria - . A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

**Parágrafo 2º -** A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços. **Independente do prazo de vigência e compensação escolhidos pelo empregador, somente será válida a modalidade de compensação de horas via Acordo de Banco de Horas se o mesmo for homologado perante as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva, sob pena de nulidade do instrumento adotado pela empresa com pagamento das respectivas horas extraordinárias acrescidas do adicional em favor dos trabalhadores.**

**Parágrafo 3º -** As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SINDYPSI/PR.

**Parágrafo 4º - Decorrido o prazo de compensação do saldo positivo, sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas, a empresa deverá pagá-las ao empregado com o adicional de 100% (cem por cento).**

**Parágrafo 5º -** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 6º -** Para efeito de compensação no Banco de horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas em tais dias serem remuneradas em dobro (exceto nas escalas em que os feriados são compensados com acréscimo de dias nas férias).

**Parágrafo 7º -** Nos termos do art. 611-A da CLT, a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas” somente poderá ser realizada por negociação coletiva entre Empresa e Sindicato Laboral, devidamente homologado através de chancela do SINDYPSI/PR, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado. O prazo para homologação mediante chancela é de três dias úteis após o protocolo junto ao SINDYPSI/PR.

**Parágrafo 8º -** O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SINDYPSI/PR, na aba Jurídico/ Modelos de Acordos: <http://www.SINDYPSI/PRsaude.com.br/juridico/modelo-de-acordos/>. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SINDYPSI/PR em 3 (três) vias, Empresa/SINDYPSI/PR/SINDIPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

**Parágrafo 9º -** O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por cada mês em que se manteve o descumprimento ou adoção irregular do Banco de Horas.

**Parágrafo 10º -** As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regulariza-los.

**Parágrafo 11º -** As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

**Parágrafo 12º -** As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas”, terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuals horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais) por empregado, por entidade sindical, em favor do SINDYPSI/PR e SINDIPAR.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

**Parágrafo 1º:** Às empresas não associadas ao Sindicato Patronal só será permitida a redução do intervalo intrajornada mediante ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Laboral e devidamente homologado no Órgão competente.

**Parágrafo 2º:** Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria.

**Parágrafo 3º:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

**Parágrafo 4º:** Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

**Parágrafo 5º:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) por empregado abrangido.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

#### A) PONTO ELETRÔNICO

Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o SINDYPSI/PR fará acordo por empresa para regulamentar o uso do cartão ponto.

### JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibulares ao ensino superior e em cursos profissionalizantes, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

**Parágrafo Único** - Desde que comprovada a situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CURSO PROFISSIONALIZANTE

O empregado estudante, dentro das possibilidades da entidade, receberá facilidade e adequação ao horário de trabalho, desde que o curso seja atinente à sua profissão ou que o curso seja pré-requisito para sua profissionalização.

## SOBREAVISO

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PLANTÃO EM SOBREAVISO**

Aos empregados sujeitos ao regime de trabalho em sobreaviso, entendido como tal o tempo a disposição após cumprir sua escala normal de trabalho, por determinação expressa do empregador ou do superior hierárquico, fica assegurado o pagamento das horas de sobreaviso à razão de 1/3 (um terço) da hora normal, garantindo o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas sobreaviso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO A DISTÂNCIA**

Aos empregados sujeitos ao plantão à distância, entendido como tal o tempo normal de serviço, conforme escala, fora do local de trabalho, fica assegurado o pagamento normal das horas de plantão, garantindo o pagamento, como extras com adicional convencional, das horas laboradas fora do horário normal, quando convocado pela chefia imediata.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

**Parágrafo Primeiro:** Somente poderão utilizar-se do artigo 134, §1º da CLT, as empresas associadas ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -.

**Parágrafo Segundo:** O previsto no artigo 139, 140 e 141, somente podem ser realizados por empresa associada ao Sindicato Patronal e em dia com as obrigações sindicais- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição confederativa, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -junto ao Sindicato Laboral, e mediante comunicação ao SINDYPSI/PR.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal, a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE**

A empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

**Parágrafo Primeiro –** A critério da empregada, os dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante

a jornada de trabalho, que alude o artigo 396 da CLT, poderá ser concedido cumulativamente no início ou no término da jornada diária.

**Parágrafo Segundo** - Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo Terceiro** - A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária e, nos casos de adoção conforme os artigos 392 e 392-A da CLT, e seus parágrafos.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa (contados desde março de 1979 até 30 de abril de 2005) terão assegurados o direito adquirido ao gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. Para os demais, o instituto das férias ampliadas está extinto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS EM DOBRO**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA GALA E LICENÇA LUTO**

Os empregadores concederão ao empregado, 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento e 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos, inclusive adotivos e dependentes legais devidamente comprovados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 (doze) meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS**

O empregado que retornar do período de férias gozadas, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único:** No caso de férias fracionadas, a estabilidade a que se refere o caput será proporcional aos dias efetivamente gozados. Exemplo: O empregado usufruiu de 14 (quatorze) dias corridos, ao retornar ao trabalho terá 14 (quatorze) dias de estabilidade.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - VESTIÁRIOS**

As empresas concederão vestiários completos (armários e banheiros com chuveiro) femininos e masculinos para utilização dos empregados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO**

É obrigatório o fornecimento de uniforme para todos os empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, fornecendo gratuitamente dois uniformes por ano, nos padrões estabelecidos por cada estabelecimento. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusas de frio e sapatos em determinada padronagem ou cor deverão

também fornecê-los graciosamente.

**Parágrafo Primeiro** - A lavagem do uniforme é de responsabilidade do empregado, devendo a empresa fornecer meios para que ele o faça no próprio estabelecimento.

**Parágrafo Segundo** - É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de dano ao uniforme, de forma dolosa e devidamente comprovada perante o Sindicato representante dos empregados, fica automaticamente autorizado o respectivo desconto do valor da peça danificada da remuneração do empregado.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA**

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CIPA**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), resolvem os convenientes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

##### **Parágrafo Primeiro – Eleições**

O processo das CIPAS seguirá as seguintes normas:

- a) Com antecedência de 60 (sessenta) dias o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições;
- b) Publicado o edital de convocação, a empresa comunicará ao sindicato, tanto patronal como profissional;
- c) Nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAS, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

##### **Parágrafo Segundo – Cursos e Reuniões**

Com vistas a prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes da CIPA participarão de cursos promovidos pelo sindicato profissional, após entendimentos com a empresa quanto a oportunidade e o local, em horário de expediente normal. Havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ATESTADOS**

Terão validade para abonar ausências as declarações ou atestados fornecidos por médicos ou odontólogos pertencentes ao Corpo Clínico do Estabelecimento Empregador ou não.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**



As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria em local próximo a porta de acesso ao cartão ponto dos empregados.

## COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as empresas associadas ao Sindicato Patronal, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral- compreendidas como a quitação do auxílio funeral e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria. Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

**Parágrafo Primeiro:** O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidade e rotinas a serem efetuadas pela comissão.

**Parágrafo Segundo:** Para instituir a referida comissão, é obrigatório o empregador possuir no seu quadro de funcionários, um membro na diretoria do Sindicato Obreiro ou firmar acordo coletivo específico para definir as regras de constituição com Sindicato Obreiro que obrigatoriamente participará da referida comissão.

**Parágrafo Terceiro:** Todos os trabalhadores que desejam concorrer ao cargo de representante na comissão dos trabalhadores, deverão ser associados ao Sindicato Obreiro.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, mediante ofício, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, com anuênciada Empresa: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados, 03(três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) empregados, 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador de até 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINDYPSI/PR), no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT, e posteriormente a cada 3 (três) meses, relação dos empregados da categoria contendo: NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL. Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

**Parágrafo primeiro:** Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais - compreendida quitação da contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria -, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo segundo:** A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e- mail: [sindypsipr@sindypsipr.com.br](mailto:sindypsipr@sindypsipr.com.br); via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SINDYPSI/PR.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Nos termos do artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 8º, “IV” da Constituição Federal, Ordem de Serviço n. 1, de 24 de março de 2009, emitida pelo Ministério do Trabalho, e nos termos da decisão proferida em 08 de abril de 2019 pelo Juiz da 19 Vara do Trabalho de Brasília - DF nos autos 0000247-13.2019.5.10.0001, e Mediação realizada no Ministério Público do Trabalho da 99 Região PA-MED nº 000675.2019.09.000/8 (anexa a presente CCT), as empresas procederão os descontos nos salários (em folha) de seus empregados, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Ainda, por deliberação em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 03 de abril de 2025, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a contribuição assistencial, pela qual as empresas descontarão da remuneração de seus empregados, beneficiados por este instrumento, o valor de 3% (três por cento) sobre o salário bruto, no 5º dia útil subsequente à assinatura desta CCT. O valor deverá ser recolhido ao SindyPsi-Pr até 15º dia do mês que ocorrer o desconto em folha, através de depósito bancário, à conta corrente nº 0369 op. 003, agência: 00001390-2, banco: Caixa Econômica Federal, ou via Pix chave CNPJ da Entidade 77954519000133.

**Parágrafo primeiro** - As empresas, ao efetuarem o pagamento da contribuição assistencial, encaminharão a listagem constando nome do funcionário, remuneração mensal e valor descontado, juntamente com cópia do pagamento ao sindicato obreiro para o e-mail: [sindypsipr@sindypsipr.com.br](mailto:sindypsipr@sindypsipr.com.br), para acompanhamento fiscal e contábil do SindyPsi/PR.

**Parágrafo segundo** - Fica facultado aos Psicólogos abrangidos pelo presente instrumento o direito de oposição ao estabelecido no caput, conforme artigo 545 da CLT, desde que enviado documento de oposição físico (modelo – vide ANEXO I) ao endereço do SindyPsi/PR, o qual deverá ser escrito à próprio punho, assinado e ter firma reconhecida em cartório, encaminhando-o então ao endereço do SindyPsi/PR com AR via Correios. Deverá ainda ser entregue cópia da carta e de AR assinado como recebido pelo SindyPsi/PR ao setor de RH do empregador, sinalizando a oposição, para que não ocorra o desconto. Assim, no prazo de 10(dez) dias corridos, contados a partir da data de assinatura deste instrumento. Não serão admitidas oposições por meio online, cartas sem firma reconhecida ou cartas sem AR/Correios.

**Parágrafo terceiro** - Se opondo a tal contribuição o Empregado abre mão da representação do SINDYPSI/PR, não tendo entre outros o direito aos serviços assistenciais prestados pelo SINDYPSI/PR.

**Parágrafo quarto** - A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará além do valor principal multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da MTE, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

As partes efetuarão política de melhoria de relações interpessoais realizando conjuntamente cursos, palestras, informativos e outros meios atinentes à matéria.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS**

É vedado o acordo individual para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas.

**Parágrafo primeiro:** Nos acordos coletivos de trabalho, é vedada a repetição das mesmas condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, em especial para a escala 12x36 e o banco de horas.

**Parágrafo segundo:** O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação,

documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - ULTRATIVIDADE**

A Presente CCT fica automaticamente prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias após a sua vigência caso não seja celebrada nova norma coletiva em 01 de maio de 2026.

**Mesmo ocorrendo a prorrogação ficando mantida a data base de 01 de maio para todos os efeitos.**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL**

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIPAR e dois representantes indicados pelo SINDYPSI/PR, para resolver problemas de natureza coletiva.

Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comitê Intersindical de Conciliação Prévia - CICOP, que atua nos termos de seu Regimento Interno e/ou Termo Aditivo.

#### **A) DO PROCEDIMENTO DO CICOP**

I – Os hospitais e estabelecimentos de serviços de saúde integrantes da base objeto da presente convenção deverão manter atualizada a sua situação cadastral perante o Sindicato Patronal, incluindo Nome Fantasia, Razão Social, CNPJ, endereço físico e endereço de e-mail para notificação eletrônica.

II - Os pedidos de tentativa de conciliação serão protocolados exclusivamente pelo endereço eletrônico [cicop@sindipar.com.br](mailto:cicop@sindipar.com.br), mantidos os prazos legais para solução do litígio.

III – A Secretaria do CICOP deverá informar, pelos e-mails cadastrados, a data, hora e local da Audiência, servindo a confirmação de leitura como comprovante da notificação.

IV – A submissão da Reclamação Trabalhista à Câmara de Conciliação Prévia é facultativa ao trabalhador.

V – As audiências de conciliação só serão instauradas mediante comum acordo entre Demandante e Demandado.

VI - Em caso de não concordância da Reclamada acerca da conciliação do litígio, será fornecida declaração ao trabalhador acerca da tentativa frustrada de composição.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a (um) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de cada cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O SINDIPAR reconhece no Sindicato Obreiro competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Sempre que necessário, às partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do sindicato obreiro respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**MARLY TEREZINHA PERRELLI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DO PARANÁ**



**ALVARO LUIS LOPEZ  
QUINTAS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA -  
SINDIPAR**

Documento assinado digitalmente

 BRUNO MILANO CENTA  
Data: 24/11/2025 14:45:41-0300  
Verifique em <https://validar.itd.gov.br>

**ANEXO I**  
**CARTA DE OPOSIÇÃO**

Ao

**Sindicato dos Psicólogos no Estado do Paraná – SINDYPSI**

**Assunto:** **OPOSIÇÃO**      **A**      **CONTRIBUIÇÃO**      **XXXXXXXX**.  
Eu \_\_\_\_\_, portador do CPF nº \_\_\_\_\_  
regularmente registrado na empresa  
CNPJ nº \_\_\_\_\_

não sindicalizado, manifesto oposição ao desconto em folha de pagamento a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, em favor dessa entidade. Me opondo a tal contribuição.

**ESTOU CIENTE** que: Não terei direito aos serviços assistenciais prestados pelo SINDYPSI; Não serei representado pela entidade sindical, inclusive, em Ações Coletivas; Que o direito ao recebimento do auxílio alimentação, adicional por tempo de serviço, jornada de 30 horas semanais para PSICÓLOGOS, estabilidade e abono pré-aposentadoria, dentre outros que, se não decorrentes de obrigação com previsão legal, tratando-se de benefício inseridos nas convenções e acordos coletivos de trabalho (CCTs), não serão obrigatórios contra o empregador a meu favor.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**Assinatura do trabalhador**

(reconhecer firma em cartório, assinar e postar via Correios com AR, ao endereço: Rua Dr. Muricy, 390 cj. 201 – Centro Curitiba/Paraná CEP: 80.010-120)



