

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000741/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/03/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009904/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.003981/2017-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/03/2017

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

SINDICATO DOS PSICOLOGOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.954.519/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THIAGO DE SOUSA BAGATIN;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTAB SERVICOS DE SAUDE DO PR, CNPJ n. 76.682.988/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS RODRIGO SCHRUBER MILANO;

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 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **psicólogos em hospitais e estabelecimentos de saúde**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos Do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Assis Chateaubriand/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, Diamante D'Oeste/PR, Foz Do Iguaçu/PR, Guaira/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Morretes/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde Do Oeste/PR, Palotina/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Reserva/PR, Rio Branco Do Sul/PR, Rio Negro/PR, Santa Helena/PR, Santa Terezinha De Itaipu/PR, São José Das Palmeiras/PR, São José Dos Pinhais/PR, São Miguel Do Iguaçu/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas Do Sul/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO INICIAL DOS PSICÓLOGOS**

**Parágrafo primeiro – Vigência: 01/05/2016 a 31/12/2016.**

Entre 01/05/2016 e 31/12/2016, fica fixado o piso salarial de R\$ 2.317,00, para a jornada de 36 horas semanais, com divisor 180, sendo fixado o valor do salário-hora em R\$ 12,87.

**Parágrafo segundo – Vigência: 01/01/2017 A 30/04/2017.**

Entre 01/01/2017 e 30/04/2017, fica fixado o piso salarial de R\$ 2.379,00, para a jornada de 36 horas semanais, com divisor 180, sendo fixado o valor do salário-hora em R\$ 13,22.

**Parágrafo terceiro – Psicólogos organizacionais.**

Os psicólogos organizacionais poderão trabalhar até 44 horas semanais, observado o valor mínimo do salário-hora fixado nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, sendo o piso salarial de R\$ 2.832,00, entre 01/05/2016 e 31/12/2016, e de R\$ 2.907,00, entre 01/01/2017 e 30/04/2017.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Será concedido o reajuste salarial de 9,83%, sendo 7% a partir de 01/05/2016, e 2,83% a partir de 01/01/2017, aplicando-se aos salários praticados em abril de 2016, com abatimento dos aumentos concedidos além dos percentuais previstos na CCT anterior. As demais cláusulas econômicas terão reajuste de 9,83% a partir de 01/05/2016.

### **CLÁUSULA QUINTA - VIGÊNCIA E EFEITOS**

As condições desta CCT terão vigência de 01/05/2016 até o dia 30/04/2017.

**Parágrafo primeiro.** As diferenças decorrentes da aplicação desta CCT entre 01/05/2016 e a publicação desta CCT serão pagas na primeira folha de pagamento após a publicação.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até as 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 deixar à de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

## **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 será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se as jornadas e divisores aplicáveis.

**Parágrafo único** – Para as horas prestadas além da 50ª hora semanal, o adicional de horas extraordinárias será de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Fica mantido o 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, e, a partir do início de 01/05/93, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito 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 na forma da Portaria No. 3214/78 (NR-15, Anexo 14), sobre o valor-base de R\$ 1.011,00 (mil e onze reais) a partir de 01/05/2016, para os exercentes das funções discriminadas:

- a) 20% (vinte por cento): R\$ 202,10 (duzentos e dois reais e dez centavos) para os trabalhadores em geral.
- b) 40% (quarenta por cento) R\$ 404,20 (quatrocentos e quatro reais e vinte centavos) para os trabalhadores em setores de isolamento de doenças infectocontagiosas.

**Parágrafo Primeiro** – O disposto, nas letras “a” e “b”, aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos, bem como a todos os estabelecimentos de serviços de saúde.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que estiverem pagando adicional de insalubridade nos termos das letras “a” e “b” da cláusula 17ª-12 do DC 87/91, manterão tais pagamentos, não havendo, em hipótese alguma, esta obrigação para as demais empresas abrangidas por esta CCT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio-alimentação mensal no valor de R\$ 363,00 (trezentos e sessenta e três reais). 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.

**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, inclusive quando em licença previdenciária, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – Ao Auxílio-Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 363,00 (trezentos e trinta reais), para os funcionários que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço.

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.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

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

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 grau, podendo utilizar-se das prerrogativas inseridas na Lei 11096/2005 de 13/01/2005.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Fica instituída indenização por morte no valor correspondente à última remuneração do empregado, a ser paga pelo empregador. Este benefício será pago 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. As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 (uma vez e meia) de sua última remuneração.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

Fica garantido, de acordo com o quadro de vagas do hospital, na contratação o exercício da respectiva função, bem como da remuneração a ela atribuída, inclusive aos detentores da denominação legal de psicólogo, no emprego atual ou emprego anterior, desde que seja aprovado em processo de seleção e preencha todos os requisitos exigidos pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

Fica estabelecida, em favor do empregado, multa no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) em caso de falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINDYPSI; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

A mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINDYPSI 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), a 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;

IX – Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregadorweb;

X – Carta de Preposto do Representante da Empresa;

XI – Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;

XII – Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie.

XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

## **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 Emprego e normativas do SINDYPSI.

**Parágrafo Primeiro** – 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 negativada 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.

## **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 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no art. 477 da CLT. 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 Segundo** – Para a realização da homologação da rescisão contratual será analisado o total cumprimento das regras descritas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **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\$ 363,00 (trezentos e sessenta e três 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 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

Fica proibida a locação de mão de obra. Nos locais e setores onde haja atividade-meio será permitida a terceirização. O contrato de terceirização será homologado pelo SINDYPSI, desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 lícita 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, negligência ou imprudência por parte do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 será comprovada pelo empregado através de documento oficial fornecido pelo SINDYPSI.

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

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

**Parágrafo Primeiro.** A jornada de trabalho dos psicólogos clínicos é de 36 horas semanais, com divisor 180.

**Parágrafo Segundo.** A jornada de trabalho dos psicólogos clínicos é de 44 horas semanais, com divisor 220, sendo respeitado o piso do salário-hora previsto nesta Convenção.

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**



## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**Parágrafo Primeiro.** Os empregadores, mediante acordo individual de trabalho, poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, totalizando 36 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 36 horas semanal, não compensadas, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso.

**Parágrafo Segundo.** O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado horas extras, desde que limitada carga horária semanal em 36 horas aos psicólogos clínicos e 44 horas aos psicólogos organizacionais e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho.

**Parágrafo Terceiro.** Os psicólogos organizacionais, com jornada de 44 horas semanais poderão exercer jornada de trabalho de 07h20min diárias, com folgas alternadas em sábados e domingos. 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.

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE 5 X 1

Fica instituído o sistema de escala 5 X 1, que consiste na concessão de uma folga a cada cinco dias trabalhados, para compensação dos domingos e feriados.

**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 TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita ao final do período de 150 (cento e cinquenta) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

**Parágrafo Primeiro** – O acordo será homologado pelo SINDYPSI desde que observadas as normas convencionais.

**Parágrafo Segundo** – Decorridos os cento e cinquenta dias 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 Terceiro** – 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, acrescido dos adicionais previstos na CCT.

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

**Parágrafo Quinto** – Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas e demais homologações de acordos individuais e coletivos as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais

em dias estas como a comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa e também em dia com suas obrigações junto ao SINDYPSI.

**Parágrafo Sexto** – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTÕES PONTO**

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada a retira da 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 de sobreaviso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga integral compensatória dentro do mesmo mês.

**Parágrafo primeiro** - Assegura-se a 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 220 para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas semanais, e de 180, para as jornadas de 36 horas semanais.

**Parágrafo segundo** – Considera-se a terça-feira de carnaval como recesso da categoria. Em havendo a necessidade de trabalho nesta data comemorativa, as horas deverão ser compensadas através do regramento geral do banco de horas, ou pagas com o adicional previsto no caput desta cláusula, no próximo holerite, no caso dos estabelecimentos que não se utilizam deste instituto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PLANTÃO À 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 PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Único** – O empregado que retornar do período de férias gozadas, seja ela de 30 ou 45 dias, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL 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.

### **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VESTIÁRIOS**

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

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 aeronagem 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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos de profissionais que prestam serviços ao sindicato servirão de documento hábil para a justificação de faltas ao trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios, sem prejuízo das disposições legais pertinentes.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 anuência da Empresa, 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:

- a) 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 empregados;
- b) 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados;
- c) 03 (três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) empregados;
- d) 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

A empresa deverá fornecer ao SINDYPSI, listagem dos empregados, trimestralmente, onde conste o nome completo dos empregados, o cargo ou função e salário.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos mensalmente 1,5% (um vírgula cinco por cento) na folha de pagamento das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 dia após o pagamento dos empregados, na sede do Sindicato, ou mediante depósito na conta do SINDYPSI na conta corrente nº 1390-2, agência 0369 – Banco Caixa Econômica Federal, (neste caso deverá encaminhar o comprovante mensalmente para [sindypsipr@sindypsipr.com.br](mailto:sindypsipr@sindypsipr.com.br), juntamente com a Lista descritiva dos Empregados Sócios do SINDYPSI, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificada do depósito, O SINDYPSI deverá emitir o respectivo recibo).

**Parágrafo Único** - A empresa que atrasar o recolhimento mensal pagará multa de 1% ao dia até o décimo dia e a partir daí multa de 10% ao dia, ressalvada a ocorrência de força maior.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Nos termos do artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, as empresas procederão os descontos nos salários de seus empregados, mensalmente dos valores por eles fixados.

**Parágrafo primeiro** – Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINDYPSI, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% (um por cento) sobre o salário-base do trabalhador.

**Parágrafo segundo** – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINDYPSI, o pagamento dar-se-á até o dia 10 (dez) de cada mês, mediante apresentação da listagem dos empregados, diretamente na sede do Sindicato, ou através de depósito bancário, na conta-corrente nº 1390-2, agência 0369 – Banco Caixa Econômica Federal, (neste caso deverá encaminhar o comprovante mensalmente para [sindypsipr@sindypsipr.com.br](mailto:sindypsipr@sindypsipr.com.br), juntamente com a Lista de Empregados. Após comprovação identificada do depósito. O SINDYPSI deverá emitir o respectivo recibo.

**Parágrafo terceiro** – A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais realizadas do dia 13/07/2015, e boletins específicos a todos os trabalhadores da categoria;

**Parágrafo quarto** – É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível, manuscrita, em local a ser definido pela direção do sindicato obreiro. Deverá a carta conter: nome completo, CPF, função, estabelecimento de trabalho e assinatura. O

SINDYPSI compromete-se a proceder à comunicação do local oficialmente ao SINDIPAR. O prazo para apresentação das oposições inicia dia 27/08/2016 e finaliza no dia 05/09/2016, no horário compreendido entre 08h00min e 15h00min, com intervalo das 12h00min até 13h00min para refeição. Na forma do art. 2º, parágrafo 1º, da OS n. 1/2009 do M.T.E., não serão aceitas oposições coletivas ao desconto em questão e os que forem encaminhados pelo correio mesmo que tenham sido encaminhado por A. R. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

**Parágrafo quinto** – Depois de protocolada a carta de oposição junto ao SINDYPSI, deverá o empregado entregar cópia do comprovante ao setor recursos humanos da empresa onde trabalha. Quando solicitado, o SINDYPSI comunicará aos empregadores a listagem dos trabalhadores que apresentaram oposição à referida contribuição.

**Parágrafo sexto** – Os empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores que não apresentaram oposição, arcarão com o pagamento deste valor com acréscimo de 100% (cem por cento).

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES INTERPESSOAIS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a 1 (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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O SINDIPAR reconhece no Sindicato Obreira 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - OUTRAS CORREÇÕES SALARIAIS**

As entidades convenientes acordam que restam totalmente quitadas quaisquer correções salariais devidas até a data-base, nada mais havendo a postular a este título.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

**THIAGO DE SOUSA BAGATIN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS PSICOLOGOS NO ESTADO DO PARANA**

**LUIS RODRIGO SCHRUBER MILANO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTAB SERVICOS DE SAUDE DO PR**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA DE 25/07/2016.**

Ata de assembléia de 25/07/2016.

[Anexo \(PDF\)](#)

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