

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000720/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/03/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001134/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.101839/2021-64  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/03/2021

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

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA;

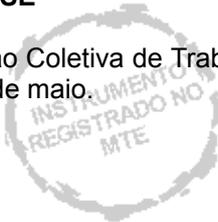
E

SIND FISIOTER APUCARANA, CNPJ n. 40.303.117/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WOLDIR WOSIACKI FILHO;

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 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR e Tuneiras do Oeste/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

É concedida a toda categoria profissional, como reposição salarial o percentual correspondente a 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento), a partir de 01/01/2021, aplicados sobre os salários auferidos no mês de abril/2020.

**Parágrafo Primeiro:** Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula, ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicáveis às categorias no período de Maio/2019 a Abril/2020.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que nos períodos abaixo, nenhum Fisioterapeuta e/ou Terapeuta Ocupacional poderá receber valor inferior a:

a) 01/05/2020 a 31/12/2020: R\$ 2.016,55 (dois mil e dezesseis reais e cinquenta e cinco centavos) para uma jornada de 30 (trinta) horas semanais. (Lei n. 8856/94);

b) A partir de 01/01/2021: R\$ 2.066,15 (dois mil e sessenta e seis reais e quinze centavos) para uma jornada de 30 (trinta) horas semanais. (Lei n. 8856/94).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo Único:** Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, em prejuízo ao empregado, na folha de pagamento ou adiantamento, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, com a discriminação de valores, verbas e o código das verbas pagas e descontadas, inclusive discriminado o valor do depósito do FGTS.

**Parágrafo Único:** A obrigação do caput pode ser suprida por meio eletrônico, através de e-mail, sistemas ou outra forma de acesso via internet disponibilizada ao trabalhador de forma individual. Caso haja solicitação fundamentada do trabalhador com prazo mínimo de 48 horas, o documento deve ser disponibilizado em formato físico, excepcionalmente no mês do pedido.



#### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO**

O pagamento efetuado fora do prazo legal condicionará o estabelecimento a recolher uma multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) do total da remuneração mensal, em favor do empregado por dia de atraso, além da correção monetária aplicável no período.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

#### **CLÁUSULA NONA - FERIADOS**

Fica garantido o pagamento ou folga do trabalho nos dias de feriados da zero hora às vinte e quatro horas, excetuando-se os casos da jornada 12X36.

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

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

As empresas anteciparão o 13º salário para os empregados que solicitarem, por escrito e assinado, nos termos da lei.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

A remuneração das horas suplementares, considerada estas nos termos da lei, sofrerá em acréscimo de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 20 (vinte) horas mensais e, 80% (oitenta por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor da hora normal, ressalvada a existência de acordo válido de compensação.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica concedido a todos os empregados a partir da sua admissão na empresa, o abono por tempo de serviço de 1,0% (um por cento) por biênio de serviço trabalhado na mesma empresa, sobre o salário base do empregado, contados desde 01.05.1982, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 38% (trinta e oito por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 08 (oito) horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 37, desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno será pago integral no mês em que o empregado gozar a licença prêmio, licenças gala ou luto, na concessão de compensação por banco de hora.

**Parágrafo Segundo:** A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, § 1º da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** A hora noturna desde que laborada em regime extraordinário à jornada do empregado deverá ser incluída no Banco de Horas na razão de 1(uma) hora e 27 (vinte e sete) minutos.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração do empregado, por ausência de natureza salarial. As empresas, sempre que possível, deverão dar prioridade às refeições.

**Parágrafo Único:** Nas demais jornadas fornecerão lanche que deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Nos termos da Lei nº. 7.619/87, e do Decreto nº. 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) de seu salário base para fazer frente às despesas de locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pelo empregador na forma da legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** Faculta-se ao empregador o controle junto a empresa de transporte coletivo e, caso apresente saldo de vale-transporte, por não utilização pelo trabalhador, pode o empregador realizar o pagamento apenas dos vales necessários para complemento mensal. Caso o valor da carga seja inferior ao desconto de 6%, desconta-se apenas o valor da carga.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, o AUXÍLIO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato patronal, destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso dos sinistros objeto de cobertura a partir do registro da presente Convenção será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário identificado no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) solicitado diretamente no e-mail [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br).

**Parágrafo Segundo:** O custeio do Benefício assistencial “Auxilio Funeral” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** DA INDENIZAÇÃO para os seguintes eventos: I- indenização em caso de morte de qualquer natureza dos funcionários de associados participantes do fundo no valor de R\$ 6.000,00, a seus herdeiros na forma do Regulamento do Fundo Assistencial Funeral. II - pagamento de indenização por morte de cônjuge de funcionários participantes do fundo, falecidos por causa natural ou acidente, no valor de R\$ 3.000,00 III – pagamento de reembolso de despesas funerárias aos funcionários participantes, seus cônjuges/conviventes e filhos menores de 21 anos, no valor de até de R\$ 3.000,00. O Pagamento de tal indenização só será realizado no mês subsequente ao do requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente clausula.

**Parágrafo Quarto:** Este benefício é CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL) QUE JÁ ESTÃO CONSTITUÍDOS NA CATEGORIA, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado (a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “Auxilio Funeral” uma vez que tal benefício é cumulativo.

**Parágrafo Quinto:** O Benefício assistencial “Auxilio Funeral” é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\* exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Em caso de Afastamento\*, os pagamentos referentes ao benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL, limitar -se- ão a 12 (doze) meses a contar da concessão do benefício previdenciário, após este período (12 meses) não mais recairá sobre o empregador a obrigação do recolhimento mensal do Auxilio Funeral, bem como ao SHESSMAR que isentar- se- á do pagamento da indenização em caso de óbito. Havendo o retornando do empregado afastado por benefício previdenciário o empregador deverá reestabelecer o pagamento, nos termos desta clausula.

**Parágrafo Sexto:** Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo Sétimo:** A cobertura do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta clausula, acrescida de 5 (cinco) vezes a remuneração do empregado, no ato da homologação da rescisão contratual. O pagamento da referida Indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao SHESSMAR, podendo o Sindicato patronal inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo Nono:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do SHESSMAR.

**Parágrafo Décimo:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou beneficiários, deverão comunicar formalmente o Sindicato Patronal, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos beneficiários descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “AUXÍLIO FUNERAL”, os beneficiários deverão apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Em todas as planilhas de custos e editais de licitações, para contratação de trabalhadores da categoria, independente da modalidade de contratação, deverão constar a provisão financeira deste benefício assistencial “Auxílio Funeral”, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O benefício assistencial “Auxílio Funeral”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

<b>Tabela para Associados ao SHESSMAR</b>	
<b>Número de Funcionários</b>	<b>Valor mensal por funcionário</b>
<b>01</b>	<b>R\$32,00</b>
<b>02 - 05</b>	<b>R\$19,00</b>
<b>06 - 10</b>	<b>R\$16,00</b>
<b>11 - 19</b>	<b>R\$ 9,50</b>
<b>20 em diante</b>	<b>R\$ 3,50</b>

<b>Tabela para NÃO Associados ao SHESSMAR</b>	
<b>Número de Funcionários</b>	<b>Valor mensal por funcionário</b>
<b>01</b>	<b>R\$40,00</b>
<b>02 - 05</b>	<b>R\$25,00</b>
<b>06 - 10</b>	<b>R\$20,00</b>
<b>11 - 19</b>	<b>R\$15,00</b>
<b>20 em diante</b>	<b>R\$ 10,00</b>

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tiverem em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos, propiciarão local ou manterão convênios com creche para guarda e assistência dos filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA NATALINA**

As empresas fornecerão cesta de natal a todos os seus trabalhadores.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período de 1 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 90 (noventa) dias.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o décimo dia após o término do contrato, assim como, no mesmo prazo, proceder a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o último dia legal, sendo que se o mesmo recair no sábado, domingo ou feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

As partes em cumprimento à lei 7.238, de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que:

- a) O tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- b) Somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida a indenização adicional quando a projeção ocorrer no período de 1/4/ a 30/4 de cada ano;
- c) Somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4/ ou anterior a 31/3 de cada ano.

**Parágrafo Único:** Ressalva-se que os dias de aviso prévio acrescentado pela lei 12.506/2011, serão computados para cálculo do tempo de serviço e conseqüente enquadramento para cálculo da indenização adicional.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contra recibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias, sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 (trinta) minutos poderá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Com a nova lei do Aviso prévio LEI 12.506/2011, que tem a seguinte redação: **Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. **Parágrafo único:** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço

prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. As partes e buscando entendimento uniforme as partes em comum acordo e de forma unificada acordão os seguintes:

a) A modalidade de aviso Prévio estabelecido pela lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do aviso prévio pelo empregador. Ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o aviso prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Do contrário, o empregado quando tiver obrigação de trabalhar o período do aviso prévio, deverá fazê-lo na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho sem esta alteração. Para deixar claro, o empregado somente está obrigado a cumprir o indenizar 30 dias de aviso prévio;

b) Quando a demissão for por iniciativa do Empregado (trabalhador), independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente se o aviso prévio for cumprido ou pago pelo empregado o aviso prévio será de 30 dias;

c) Quando a demissão for por iniciativa do empregador (patrão), com aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido aviso será de 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE, da quantidade de anos de trabalhos na empresa, sendo que a partir do segundo ano de trabalho na empresa o empregador indenizará os 03 (três) dias subsequente a cada ano trabalhado, na rescisão contratual;

d) Fica acordado que o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isto aplica a projeção do aviso prévio para a contagem do tempo integral do aviso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias ressalvadas os casos de dispensa por justa causa.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

**Parágrafo Único:** Considera-se alteração ilícita do contrato de trabalho a transferência de local, setor e horário de labor, sem concordância do empregado.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO**

As empresas, quando possível, adequarão o horário de trabalho ao empregado, quando este se matricular em cursos atinentes a sua profissão no qual eleve seu grau de escolaridade.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento aos empregados, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como material perdido, excetuando-se as ocorrências dolosas devidamente comprovadas, mediante manifestação do empregado.

### **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É garantida a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, devendo a mesma apresentar ao empregador, mediante contra recibo, atestado médico oficial comprobatório do estado gravídico.

**Parágrafo Primeiro:** Caso não apresente a empregada a comprovação de seu estado gravídico, relativamente ao contrato de trabalho extinto, no prazo de 60 (sessenta) dias da rescisão contratual, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

**Parágrafo Segundo:** A licença maternidade será de 120 (cento e vinte), dias, na forma da legislação previdenciária.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Ao empregado que sofreu acidente de trabalho, mediante comunicação da CAT, fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses no emprego, na forma do art. 118, da Lei nº. 8213/91 e sua alteração.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas devem encaminhar o CAT em letra legível para os órgãos determinados pela lei.

**Parágrafo Segundo:** Os acidentes de trajeto devem ser comprovados mediante boletim de ocorrência, prontuários de atendimento médico hospitalar ou outro documento hábil a tal mister.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

Os empregados que comprovarem até o ato da rescisão contratual estar a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade e desde que o seu contrato de trabalho na mesma empresa tenha pelo menos 05 (cinco) anos de duração, adquirirão estabilidade no emprego, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei.

**Paragrafo Primeiro:** É obrigatória a apresentação do CNIS (Cadastro Nacional Informações Sociais – Extrato Previdenciário) que comprova o tempo de contribuição. Deve ainda ser observada a idade mínima vigente no momento do requerimento. Caso não se verifique a observância concomitante de todos os requisitos, o empregador se desobriga do ônus da concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Aposentado o empregado, qualquer que seja a espécie (especial, proporcional, tempo de serviço, idade), caso seja despedido pela empresa, esta deverá pagar a multa do FGTS relativamente a todo tempo de serviço prestado ao empregador.

**Paragrafo Terceiro:** Caso haja alteração legislativa superveniente durante a vigência da presente norma coletiva, a lei terá prevalência em relação ao negociado nesta matéria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO**

Fica pactuado entre as categorias a possibilidade de cumprimento das seguintes jornadas: a) de seis horas/ dia de segunda a sexta-feira e, b) 12 horas em sábados e domingos, em regime de plantão; c) intervalos de 15 minutos nas jornadas de seis horas e de uma hora, para a jornada de 12 horas.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas associadas ao Sindicato Patronal (SHESSMAR), e em dia com as obrigações junto ao SINFITO, 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 Primeiro:** 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 Segundo:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

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

**Parágrafo Quarto:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), ou que o fez sem a observância das formalidades previstas nesta cláusula, 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\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESCALA EM 12X36**

A realização de horas extras na presente jornada é admitida em relação aos intervalos, no caso fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão. A redução da hora noturna se encontra automaticamente compensada na escala.

**Parágrafo Único:** Nos termos do artigo 59-A da CLT, a fruição parcial do intervalo intrajornada é passível de indenização, sem que tal conduta se caracterize em infração para fins da fiscalização do trabalho. AS empresas associadas ao sindicato patronal (SHESSMAR) e em dia com as obrigações junto ao sindicato Laboral poderão utilizar-se dessa prerrogativa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2020 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59, da CLT, com a redação dada pelo artigo 6º, da Lei n.º 9.601 de 21 de janeiro de 1998, Dec. n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998 e, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

**Parágrafo Primeiro:** Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 10 (dez) horas ou 12 (doze) horas para aqueles de escalas 12 x 36 ou 6 x 12, mediante a compensação em outros dias, afastado o respeito ao intervalo do artigo 66, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extraordinárias e, sobre elas não incidirão qualquer adicional, salvo nas hipóteses disciplinadas adiante:

**Parágrafo Terceiro:** O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado da seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias; folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas de comum acordo entre o empregado e sua supervisão. Ainda, a critério da empresa, o empregado mesmo que não tenha saldo credor de horas, poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

**Parágrafo Quarto:** Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que:

- a) No cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;
- b) A compensação ocorrerá nos prazos abaixo;
- c) O saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da **cláusula 10**, desta CCT;
- d) Todas as jornadas cumpridas pelo trabalhador serão consignadas em cartões-ponto, os quais serão considerados para a apuração da carga horária do período contratado;

I) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2020 serão compensadas até a data de 31/10/2020.

II) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 31/10/2020 serão compensadas até a data de 30/04/2021.

III) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2021 serão compensadas até a data de 31/10/2021.

**Parágrafo Quinto:** Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento do Banco de Horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Sexto:** a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT aplicável às categorias aqui envolvidas, ao preço vigente por ocasião da rescisão contratual; b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Sétimo:** Os colaboradores que prestam serviços nas jornadas de 6 x 12 ou 12 x 36, poderão antecipar ou postergar o trabalho nos feriados de Natal e Ano Novo, de forma que possam fruir com seus familiares tais datas, de acordo com a escala que será formalizada pelo empregador. Tal prática não acarreta em nulidade dos bancos de horas ou outros acordos de compensação.

**Parágrafo Oitavo:** O período de férias do trabalhador não poderá ser utilizado para compensação de banco de horas.

**Parágrafo Nono:** As empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, extratos desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Os extratos poderão ser substituídos por lançamento do saldo no cartão ponto mensal ou disponibilização por meio eletrônico.

**Parágrafo Décimo:** Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o consequente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde que não seja final para a semana subsequente, sendo que a mesma após notificação deverá conceder as horas ao trabalhador, se não o fizer deverá justificar o mesmo por escrito.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, consoante ali definido pelas entidades sindicais.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O Sindicato obreiro reconhece o alvará sanitário como documento hábil à comprovação da regularidade do ambiente de trabalho, sendo dispensada a inspeção prévia prevista no artigo 60 da CLT no âmbito de abrangência desta Convenção Coletiva.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCANSO INTRAJORNADA

Para a jornada de 6 (seis) horas terão os empregados um intervalo de intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquela jornada superior a 6 (seis) horas fruirá de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados no cartão-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa a sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que esse foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CARTÕES PONTO

Os cartões e outros controles de ponto deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos do registro da hora em que este encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

**Parágrafo Primeiro:** Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma real. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente,

salvo se opuser ressalva a respeito. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão-ponto, o empregador poderá abonar por escrito.

**Parágrafo Segundo:** Será concedido tolerância de 5 (cinco) minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem compensado na jornada normal.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**

Durante o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

Fica assegurada uma gratificação em valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, que será paga aos empregados por ocasião da concessão das férias, nos termos da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordado que os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início da mesma.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que a empresa que optar por férias coletivas deverá estabelecer o mínimo de 10 (dez) dias consecutivos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 2 (dois) dias antes do início da mesma, em valor não superior ao líquido de seus direitos, considerando os descontos legais e aqueles autorizados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS EM DOBRO**

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

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO PRÊMIO**

Fará jus à licença prêmio abaixo, paga na forma de abono, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 45, da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de faltas injustificadas e de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

<b>Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos</b>	
<b>Número em dias de Atestados / Faltas Injustificadas</b>	<b>Dias de fruição</b>
0 - 10 dias	8
11 - 20 dias	7
21 - 30 dias	6
31 - 40 dias	5

**Parágrafo Primeiro:** A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição do abono, implica em renúncia dela e isenta o empregador de qualquer pagamento em dinheiro.

**Parágrafo Segundo:** O abono quando indenizada na rescisão será pelo valor da remuneração (salário bruto).

**Parágrafo Terceiro:** O abono poderá ser revertido em pecúnio a critério do empregador.

**Parágrafo Quarto:** Não terá direito ao abono o empregado que, no curso do período aquisitivo da mesma, se afastar pelo INSS ou por licença não remunerada em período superior a 41 dias. Iniciando um novo período aquisitivo somente no início do próximo período de três anos, conforme descritos no caput, sempre utilizando como referência a data da admissão.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam ampliados para:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;
- b) 05 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;
- c) 05 (cinco) dias úteis, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos e filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido;
- d) 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avô e avó, bisavô e bisavó e netos;
- e) 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

**Parágrafo Único:** Para efeitos de fruição dos benefícios retro, considera-se o dia da ocorrência do fato, como de início da contagem.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar previamente junto a empresa, licença de 1 (um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

Desde que exigidos pelos empregadores, estes fornecerão gratuitamente, até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da empresa, os quais, deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, sob pena de desconto de seu valor. O valor a ser descontado será o histórico de compra, reduzido o desgaste natural de utilização.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeados e serão realizados a cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual, ou no caso de solicitação pelo empregado no caso de aposentadoria 0 PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO), o qual

será elaborado em duas vias originais no caso de rescisão contratual, o qual será entregue no momento da rescisão uma via para o trabalhador e outra via o empregador arquivará a mesma de acordo com o contido na instrução normativa de nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos fornecidos por profissional credenciado pela Previdência Social, e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo, o qual prevalecerá.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitara o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, filhos inválidos de qualquer idade e, ainda, idosos sob sua dependência econômica, devidamente comprovados pela carteira de trabalho ou declaração de imposto de renda com limite de 15 (quinze) dias por ano.

**Parágrafo Segundo:** O acompanhamento deverá ser realizado preferencialmente pela mãe, e quando for feito este acompanhamento pelo pai ou tutor legal, este terá que trazer além do atestado de acompanhante assinado pelo médico que assistiu o menor, também uma declaração da instituição hospitalar na qual o menor foi internado constando os dias que o pai ou tutor legal acompanhou o menor, assim será aceito o atestado de acompanhante para o pai ou tutor somente dos dias em que ele realmente esteve acompanhando o menor.

**Parágrafo Terceiro:** Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

**Parágrafo Quarto:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 72 (setenta e duas horas) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

**Parágrafo Quinto:** O empregador que dispuser do serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período dos 15 (quinze) primeiros dias, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas proporcionarão assistência médica, odontológica, laboratorial e internamentos, através de seus estabelecimentos pelo sistema SUS para seus funcionários, mediante liberação de vaga pela central de leitos do município.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão acesso do Sindicato dos Trabalhadores, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, editais e distribuição de boletins informativos da categoria.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 1 (um) empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 08 (oito) dia/ano, cabendo ao indicado, no regresso, prova de participação no evento no prazo de setenta e duas horas.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO – MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, o valor equivalente a 1% do salário de cada empregado, inclusive no mês das férias, licença maternidade de todos os fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, **desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional**, em favor deste referente às mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente no sindicato profissional por depósito ou boleto bancário nas contas do sindicato profissional, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito na Caixa Econômica Federal – Ag. 0372 – C/C. 1319-4, ou boleto bancário.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - TRABALHADOR

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de março de 2021, o percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, de todos os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da aludida contribuição efetuada fora do prazo estipulado no parágrafo primeiro, acarretará à empresa o acréscimo de multa no importe de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) ao dia de atraso, limitada a 2% (dois por cento), acrescida dos juros legais.

**Parágrafo Segundo:** Para o empregado admitido na vigência desta convenção a empresa deverá recolher a taxa de reversão salarial e a contribuição sindical, descontando-os na folha de pagamento do segundo mês subsequente à admissão, desde que estes recolhimentos não tenham sido efetuados anteriormente.

**Parágrafo Terceiro:** Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFITO-PR mediante depósito na Caixa Econômica Federal, Ag. 0372 – C/C. 1319-4, ou através de boleto bancário, que deverá ser solicitado através do e-mail ([financeiro@sinfito.org.br](mailto:financeiro@sinfito.org.br)) informando o valor total descontado dos profissionais, ou ainda diretamente no Sindicato, mediante a apresentação da listagem dos empregados.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2020/2021, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2020/2021		
ENQUADRAMENTO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultórios	12	80,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clínicas Ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 50 até 99 leitos	12	1.000,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais Estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc...)	12	275,00

**Observação:** Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, devendo ser preenchido conforme enquadramento da empresa.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos valores disciplinados.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 23/07/2020, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica mantida a Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e **que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento** em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de agosto de 2020 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

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

**Parágrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 15/09/2020 e 15/10/2020. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/09/2020.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SHESSMAR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br) ou telefone: 44 3224-8931, podendo também ser retirada diretamente na sede do Sindicato pelos interessados.

**Parágrafo Quarto:** As parcelas em atraso serão acrescidas de multa de 2 % (dois por cento), além de atualização monetária pelo INPC-IBGE e aplicação de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês desde a data do vencimento.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO E ADITAMENTOS A CCT

Os Sindicatos representativos das categorias econômicos e profissionais ou o Sindicato Profissional e as Empresas, poderão firmar, respectivamente, aditamentos a presente ou Acordos Individuais e/ou Coletivos de Trabalho, para especificar, restringir ou ampliar os direitos aqui estabelecidos.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, inc. VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 300,00 (trezentos reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORO

Fica eleito o foro da Vara do Trabalho de Cianorte, como o competente para dirimir todas as dúvidas decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, renunciando-se a outro, por mais privilegiados que seja. O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes da classe e da categoria em sua base territorial.

**EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA  
DIRETOR  
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**

**WOLDIR WOSIACKI FILHO  
PRESIDENTE  
SIND FISIOT TER OCUP AUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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