

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001110/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002670/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102269/2021-20  
DATA DO PROTOCOLO: 13/04/2021

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

SIND FISIOT TER OCUP AUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR, CNPJ n. 40.303.117/0001-69, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 ;

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) **Profissionais Liberais, do Plano da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), da categoria profissional de Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais de Hospitais e demais Estabelecimentos de Saúde, exceto Clínicas de Fisioterapia**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR e Tunas do Paraná/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro (01) de JANEIRO de 2021, ficam assim fixados:

A) Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais .....R\$ 2.746,00.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de primeiro (01) de JANEIRO de 2021, os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento), sobre os salários praticados em ABRIL de 2020, abatendo-se as antecipações realizadas além dos índices da negociação coletiva 2019/2020, devendo ser respeitado o piso da profissão.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS**

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO**

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

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

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

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

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

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

O adicional de horas extraordinárias prestadas além das 30ª horas semanal, será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 150 (cento e cinquenta) para as jornadas de 30 horas semanais.

**Parágrafo Único:** A hora prestada além das 50ª hora semanal, será remunerada na ordem de 100%.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 já adquirido.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, sobre o valor base de R\$ 1.158,00 (hum mil, cento e cinquenta e oito reais), a partir de 01/08/2020, para os exercentes das funções discriminadas:

a) 20% (vinte por cento) - R\$ 231,60 (duzentos e trinta e um reais e sessenta centavos) para os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais;

b) 40% (quarenta por cento) - R\$ 463,20 (quatrocentos e sessenta e três reais e vinte centavos), para os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos.

**Parágrafo Único:** 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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

A partir de primeiro de agosto de 2020, será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 504,00 (quinhentos e quatro reais), reajuste de 5% (cinco por cento) sobre o valor do benefício pago anteriormente aos trabalhadores da categoria. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação, e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês.

**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\$ 504,00 (quinhentos e quatro 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.

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

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor, podendo ser pago em pecunia.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BOLSAS DE ESTUDO**

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

A partir de primeiro de agosto de 2020, fica instituída indenização por morte correspondente à última remuneração do empregado, a ser paga pelo empregador. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do de cujus. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório.

**Parágrafo Primeiro:** Além do benefício acima fica instituído pela presente CCT o AUXÍLIO FUNERAL BÁSICO destinado a todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção. Este benefício será pago pelo SINFITO-PR (Sindicato Obreiro) e corresponderá a R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) para aqueles trabalhadores que detinham 1 (um) vínculo de trabalho em Estabelecimento de serviço de saúde abrangido por esta Convenção; e R\$ 3.010,00 (três mil e dez reais) para aqueles trabalhadores que detinham 2 (dois) ou mais vínculos de trabalho em Estabelecimentos de serviços de saúde abrangidos por esta Convenção; quando da ocorrência de morte acidental ou natural. Este benefício é cumulativo com outros similares (seguro de vida ou assistência funeral) que já estão constituídos na categoria, sendo extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores afastados\*

exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente por acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados. Tal auxílio terá uma carência inicial de 90 (noventa) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade. A obrigação de pagamento deste benefício ficará a cargo do sindicato obreiro. Será obedecida a ordem de sucessão prevista no Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo Segundo:** Todos os empregadores abrangidos pela CCT pagarão mensalmente ao sindicato obreiro o valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) por empregado, para custeio do presente auxílio. Este pagamento deverá ser realizado até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, na sede do SINFITO-PR com a apresentação da Lista de Empregados, mediante a emissão de recibo, ou por meio de depósito na conta do SINFITO-PR - Banco SICOOB - Agência 4368 - Conta Corrente 5617-0, CNPJ: 40.303.117/0001-69, (neste caso deverá encaminhar o comprovante mensalmente para financeiro@sinfito.org.br, juntamente com a Lista de Empregados, nome completo, função, data de admissão e salário). Não ocorrendo o pagamento de tal contrapartida na data acima prevista, o valor principal será corrigido pelo INPC correspondente do mês, adicionado de multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros de 2% (dois por cento) ao mês. Esta multa não exclui a incidências de outras penalidades legais e convencionais.

**Parágrafo Terceiro:** A cobertura do auxílio funeral perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na empresa e durante a vigência da CCT, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo óbito do empregado e não tendo a empresa efetuado o pagamento descrito no parágrafo 2º, desta cláusula, ficará a mesma obrigada a pagar indenização equivalente ao auxílio funeral.

**Parágrafo Quinto:** Para recebimento do benefício os sucessores/herdeiros legais deverão comparecer ao Sindicato Obreiro preencher Requerimento de Auxílio Funeral e apresentar os seguintes documentos: certidão de óbito, cópia do contrato de trabalho (CTPS) do empregado falecido, RG e CPF do (s) herdeiro (s) legal, cópia da certidão de casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência, certidão de dependentes emitida pelo INSS. O Pagamento de tal benefício só será realizado no mês subsequente ao requerimento e mediante comprovação dos requisitos da presente cláusula.

**Parágrafo Sexto:** Em caso de Afastamento, os pagamentos referentes ao Auxílio Funeral limitar-se-ão a 12 meses a contar da concessão do benefício. Após este período não mais recairá sobre a empresa a obrigação do recolhimento, bem como ao sindicato obreiro que isentar-se-á de tal pagamento.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO APOSENTADORIA

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

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

### 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.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

As empresas poderão a partir de 01 de maio de 2020, optar pela contratação proporcional de até 20% (vinte por cento) de seu quadro funcional.

**Parágrafo Primeiro:** Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria alusivo a função, caso o salário já praticado na empresa seja superior ao piso da categoria, devesse este ser aplicado, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos).

**Parágrafo Segundo:** Devida a natureza do instituto da insalubridade ser de caráter compensatório a exposição aos agentes de risco, está por sua vez não poderá ser paga em caráter proporcional ou fracionada por qualquer motivo, devendo ser paga integralmente nos termos da cláusula do ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$504,00 (quinhentos e quatro reais), em caso de:

a) o descumprimento das obrigações citadas;

b) **falta ou atraso** do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINFITO-PR; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

c) a mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINFITO-PR os documentos abaixo relacionados:

I – Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III – Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV – Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V – Extrato Analítico do FGTS;
- VI – Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII – Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII – Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- 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;
- XIV- Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - RESCISÃO DE CONTRATO - REQUISITOS**

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes nas Instruções Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego e demais normativas do SINFITO-PR.

**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:** As homologações das rescisões de Contrato de Trabalho serão realizadas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do término ou da dispensa do aviso prévio. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no §6º do art. 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 Terceiro:** Quando da dispensa de empregados, a empresa deverá anotar no documento do aviso prévio a data e horário da homologação. Poderá ser dispensado tal requisito nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

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

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

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

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

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

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

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

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

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores que concederem a seus empregados, **além do auxílio alimentação previsto nesta CCT**, vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 504,00 (quinhentos e quatro reais), poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

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

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

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

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

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADOR INTERMITENTE

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

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

**Parágrafo Segundo:** A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios.



Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Nono:** Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salario praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 16,80 (dezesseis reais e oitenta centavos), e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

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

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

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

Na hipótese de contratação superior a 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação, aplicar-se-á multa mensal em favor do SINFITO-PR, de 1 piso salarial da categoria por função contratada, por empregado excedente.

O não fornecimento dos relatório disposto no parágrafo 11º, desta clausula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, no valor de R\$ 504,00 (quinhentos e quatro reais).

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

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

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

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

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será 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 QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

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

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

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

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

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

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

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

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

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

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

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

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

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

imprudência por parte do empregado.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

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

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

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

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

**A – JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS:** A jornada legal dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais é de 30 horas semanais conforme disposição legal da Lei 8856/1994 independentemente do setor ou local onde o trabalhador exerça sua atividade.

**Parágrafo Único:** Na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

**B – VALIDADE DA COMPENSAÇÃO:** 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 Único:** A ausência de registro das horas extras, pagamento ou inclusão no banco de horas, invalida o acordo de compensação ora mencionado.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 à integração dos pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriado não compensado.

Será utilizado o divisor de 150 horas para as jornadas de carga horária semanal de 30 horas.

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

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

**Parágrafo primeiro:** Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINFITO-PR - compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição confederativa, observadas as formalidade de autorização previstas na cláusula própria.

A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente cancelado pelo SINDIPAR, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

**Parágrafo segundo:** A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 16 (dezesesseis) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de 8 (oito) meses, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

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

**Parágrafo Quarto:** Decorrido o período de 8 (oito) meses 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 Quinto:** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidas do adicional de 100% (Cem por cento).

**Parágrafo 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.

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

**Parágrafo Oitavo:** O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível junto ao SINFITO-PR. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada na sede do SINFITO-PR em 3 (três) vias, Empresa/SINFITO-PR/SINDIPAR. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SINDIPAR (parágrafo 1º).

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

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

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Aos Empregadores associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais perante o SINFITO-PR, fica afastada a necessidade de inspeção prévia prevista

no artigo 60 da CLT, para a compensação de horário em atividade insalubre, cabendo ao Sindicato Patronal eventual inspeção de seus associados e emissão de declaração, se necessária.

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

**Parágrafo Décimo Terceiro:** As empresas não associadas ao Sindicato Patronal que adotarem a Compensação da jornada mediante "Banco de Horas", terão suas jornadas e compensações de jornadas descaracterizadas e invalidadas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo devida eventuais horas extraordinárias, além de multa mensal por descumprimento no importe de R\$ 504,00 (quinhentos e quatro reais) por empregado, por entidade sindical, em favor do SINFITO-PR e SINDIPAR.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CARTÕES PONTO**

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

As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

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

**B) PONTO ELETRONICO:** Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o SINFITO-PR fará acordo por empresa para regulamentar o uso do cartão ponto.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - PLANTÃO EM SOBREAVISO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Primeiro:** A critério da empregada, os dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, que alude o artigo 396 da CLT, poderá ser concedido cumulativamente no início ou no término da jornada diária.

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

#### **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 padronagem ou cor deverão também fornecê-los graciosamente.

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

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

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

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

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

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância às 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 às prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes da CIPA participarão de cursos promovidos pelo sindicato profissional, após entendimentos com a empresa quanto à 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 à chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria em local próximo à porta de acesso ao cartão ponto dos empregados.

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

Nos termos do art. 611-A, VII, da CLT, ficam isentas da constituição da comissão de representantes dos empregados as empresas associadas ao Sindicato Patronal, e em dia com as obrigações sindicais perante o Sindicato Laboral-compreendidas como a quitação do auxílio funeral, co-participação nos aderentes ao plano odontológico e a contribuição assistencial, observadas as formalidades previstas na cláusula própria.

Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

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

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

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



## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados, 03 (três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) até 400 (quatrocentos) empregados, 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador de até 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

Os Empregadores deverão fornecer ao Sindicato Laboral (SINFITO), **no prazo de 30 dias a contar da assinatura da presente CCT**, e posteriormente a cada **3 (três) meses**, relação dos empregados da categoria, dos últimos 12 (doze) meses, contendo:

NOME COMPLETO; DATA DE ADMISSÃO/ DEMISSÃO; FUNÇÃO; FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ENDEREÇO RESIDENCIAL;

Na listagem devem ser identificados ainda trabalhadores intermitentes e contratações proporcionais, bem como a adoção de intervalo reduzido, na forma da cláusula específica.

**Parágrafo Primeiro:** Aos associados ao Sindicato patronal, devidamente comprovado, e em dia com as obrigações sindicais, o fornecimento da relação de empregados se dará a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Segundo:** A Relação a que se refere o caput desta clausula, poderá ser enviada da seguinte forma: via e-mail; via carta registrada; ou ainda, mediante protocolo na sede do SINFITO-PR.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de descumprimento da obrigação prevista nesta clausula aplicar-se-á multa, mensal, por descumprimento, em face do empregador, em favor do Sindicato laboral, à ordem de **R\$ 504,00 (quinhentos e quatro reais)**.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES SINDICAIS

Serão descontados mensalmente no importe de **1% (um por cento)** na folha de pagamento 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 SINFITO-PR – Banco Sicoob - Ag. 4368 - C/C. 5617-0 - CNPJ: 40.303.117/0001-69, (neste caso deverá encaminhar o comprovante mensalmente para [financeiro@sinfito.org.br](mailto:financeiro@sinfito.org.br), juntamente com a Lista descritiva dos Empregados Sócios do SINFITO-PR, contendo nome completo, função, data de nascimento e valores dos respectivos descontos. Após comprovação identificada do depósito, O SINFITO-PR 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Deverá o empregador proceder ao desconto o recolhimento da Taxa de Contribuição Assistencial na forma do art. 580 da CLT, assim também estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada em **12.03.2020**, em favor

do **SINFITO-PR**, no valor equivalente ao percentual de 1% (um por cento), sobre o salário base mensal dos integrantes da categoria, a ser descontado de todo empregado da categoria, que deverão ser recolhidos ao Sindicato em até 10 (dez) dias após efetuado o desconto.

**Parágrafo Primeiro:** Deverá ainda proceder-se ao desconto da contribuição assistencial dos novos empregados admitidos após a data-base (MAIO) com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento.

**Parágrafo Segundo:** É vedado ao empregador e aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados.

**Parágrafo Terceiro:** O desconto da Contribuição Assistencial se faz no estrito interesse das entidades sindicais subscritoras e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência ao membro da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

**Parágrafo Quarto:** 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), informando o valor total descontado dos profissionais, ou ainda, mediante a apresentação da listagem dos empregados diretamente no Sindicato até o dia 10 de cada mês.

**Parágrafo Quinto:** Os empregadores que não efetuarem os descontos desta contribuição dos trabalhadores na forma do art. 580 da CLT, e ainda que não apresentar o trabalhador manifestação contrária, arcará o empregador com o pagamento deste valor com acréscimo de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Sexto:** É garantido o direito de oposição à referida contribuição, realizado pessoalmente, de forma individual em 2 (duas) vias de forma legível, que deverá ser protocolada na sede do SINFITO-PR, Av. São José, 618 – salas 604 e 605 Cristo Rei – Curitiba/PR - 80050-350, no prazo máximo de até 10 dias corridos da homologação da CCT no sistema mediador.

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. Serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular pedidos de oposição.

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

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

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL**

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIPAR e dois representantes indicados pelo SINFITO-PR, para resolver problemas de natureza coletiva. Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comitê Intersindical de Conciliação Prévia - CICOP, que atua nos termos de seu Regimento Interno e/ou Termo Aditivo.

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

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

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

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

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

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

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

**FLAVIANO FEU VENTORIM  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO PARANA - SINDIPAR**

**RANGEL DA SILVA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**

## **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>.