

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003365/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/09/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043326/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.013238/2010-91  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/09/2010

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

SIND FISIOTER OCUP AUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR, CNPJ n. 40.303.117/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WOLDIR WOSIACKI FILHO;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:



### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **FISIOTERAPEUTAS, TERAPEUTAS OCUPACIONAIS, AUXILIARES DE FISIOTERAPIA E AUXILIARES DE TERAPIA OCUPACIONAL**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Assis Chateaubriand/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Diamante D'Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Guaíra/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Morretes/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ortigueira/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Reserva/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Santa Helena/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR e Tupãssi/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS INICIAIS

**5.1 - Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro de maio de 2010, ficam assim fixados:**

A) Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais.....R\$ 1.244,00

**5.2 - Os pisos salariais da categoria, a partir de primeiro de janeiro de 2011, ficam assim fixados:**

A) Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais.....R\$ 1.299,00

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

A partir de primeiro de maio de 2010 os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 5,50% (cinco vírgula cinco por cento) sobre os salários praticados em primeiro de Janeiro de 2010.

A partir de primeiro de janeiro de 2011 os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre os salários praticados em primeiro de maio de 2010.

Parágrafo único: As diferenças salariais e benefícios pecuniários referentes aos demais reflexos financeiros decorrentes da celebração desta norma coletiva devem ser pagas até a folha de pagamento de janeiro de 2011, cuja quitação dar-se-á até o quinto dia útil de fevereiro/2011.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 .

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

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

# GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 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 30horas semanais.

Nas hipóteses de contratação proporcional, ou seja, menos de 30 horas semanais, o adicional de horas extras acima da carga horária contratual, prestadas até a 30a., inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 150 (cento e cinquenta) horas, sem que a realização de horas extras descaracterize a contratação proporcional.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de 01.05.2008, de 1% ao ano a partir de quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 2012, quando será concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento)".

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A partir de 01/05/2010, Uma vez comprovada por perícia médica, o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, no importe de 20% sobre o valor base de R\$535,00 (quinhentos e trinta e cinco reais), e a partir de 01/01/2011, o valor base R\$565,00 (quinhentos e sessenta e cinco reais).

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais). Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets, pagos na mesma data estipulada para recebimento dos salários, ou até o quinto dia útil de cada mês.

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

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** - O Auxílio-Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano, inclusive quando em licença previdenciária acidentária (auxílio-doença acidentária), limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

**Parágrafo Quarto** - Ao Auxílio-Alimentação será acrescido, apenas e tão somente no mês subsequente ao gozo de férias, o valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), para os funcionários que tenham mais de 12 (doze) anos de tempo de serviço.

I – o benefício previsto neste parágrafo não se estende àqueles empregados que possuem o direito adquirido às férias ampliadas.

II – em caso de requerimento formal do trabalhador, por escrito, e devidamente homologado pelo Sindicato obreiro, haverá a possibilidade de migração dos empregados que gozam do instituto das férias ampliadas para o benefício previsto neste parágrafo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

É garantida, em caso de falecimento, a indenização por morte no valor referência da última remuneração do empregado.

Parágrafo primeiro – O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

Parágrafo segundo – As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BOLSA 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.

## **APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

Fica estabelecida, em favor do empregado, multa de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) em caso de falta ou atraso do representante do empregador para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINFITO; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

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

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

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa No. 03 de 21.06.02, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

**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 total das verbas rescisórias por dia de atraso, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa da homologação da rescisão contratual, o Sindicato Obreiro deverá apresentar justificativa por escrito. A justificativa por escrito poderá ser dispensada nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

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

O aviso prévio será sempre de 30 (trinta) dias

**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\$ 130,00 (cento e trinta 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - LOCAÇÃO DE MÃO-DEOBRA**

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

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

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO

Sendo obrigatório o fornecimento de uniforme para todos os empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, serão fornecidos 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.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE 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 TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO**

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

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

**Parágrafo Segundo** – A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial fornecido pelo SINFITO.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS**

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

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

#### **A – JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS:**

Os serviços legais 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 de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO PONTO

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

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

**Parágrafo Primeiro** - O acordo será homologado pelo SINFITO desde que observadas as normas convencionais.

**Parágrafo Segundo** – Decorridos os cento e cinquenta dias sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescido dos adicionais previstos na CCT.

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

**Parágrafo Quinto** - Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia – tidas estas como a comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa - e também em dia com suas obrigações junto ao SINFITO

**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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - PLANTÃO A DISTÂNCIA**

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

##### **53) CIPA**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenientes pactuar as

seguintes normas complementares à legislação em vigor:

### **Parágrafo Primeiro – Eleições**

O processo das CIPAS seguirá as seguintes normas:

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

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

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

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação a chefia da

empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria em local próximo a porta de acesso ao cartão ponto dos empregados.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

A empresa fornecerá ao Sindicato listagem dos empregados, no início de cada semestre, onde conste o nome, o cargo ou função, formação profissional e endereço residencial.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 dia após o pagamento dos empregados, mediante depósito bancário nas contas do sindicato obreiro, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do comprovante de depósito bancário.

**Parágrafo Único** - A empresa que atrasar o recolhimento 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Deverá o empregador proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Contribuição Assistencial estabelecida em assembléia geral dos trabalhadores realizada em **25.03.2010**, em favor do **SINFITO**, no valor equivalente ao percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base, dos integrantes da categoria, a ser descontado de todo empregado da categoria, que deverão ser recolhidos ao Sindicato em até 10 (dez) dias depois de 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** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada pessoal e individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato, até o 10º (décimo) dia subsequente ao registro do Acordo Coletivo de Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede do Sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deve constar sua firma atestada por duas testemunhas devidamente identificadas. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido o recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja efetuado o desconto;

**Parágrafo Terceiro** - São vedados aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder a oposição ao desconto, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados;

**Parágrafo Quarto** - 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 Quinto** – Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFITO mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0372 – CC 1319-4 e/ou mediante a apresentação da listagem dos empregados diretamente no Sindicato até 10 dias após desconto.

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

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO INTERPESSOAL**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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, 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em Lei fica instituída a multa correspondente a um (1) piso salarial do profissional, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

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

**WOLDIR WOSIACKI FILHO  
PRESIDENTE  
SIND FISIOTER OCUPAUX FISIOT OCUPACIONAL EST DO PR**

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