

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem o SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE DE PATO BRANCO CNPJ 80.872.740/0001-57 e SINFITO - SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS, TERAPEUTAS OCUPACIONAIS, AUXILIARES DE FISIOTERAPIA E AUXILIARES DE TERAPIA OCUPACIONAL DO ESTADO DO PARANÁ- entidade sindical de Primeiro Grau, inscrita no CNPJ Nº 40.303.117/0001-69, infra-assinado, por seus presidentes ficam estabelecidas as seguintes cláusulas normativas:

1ª- ABRANGÊNCIA

O presente instrumento normativo estabelece as condições de trabalho que serão aplicadas aos trabalhadores nos estabelecimentos de serviços de saúde localizados na base territorial da entidade Patronal signatária, que é: Pato Branco, Palmas, Clevelândia, Mariópolis, Vitorino, Mangueirinha, Itapejara D'Oeste, Coronel Vivida, São João, Chopinzinho, Sulina; Honório Serpa, Coronel Domingos Soares, Saudade do Iguaçu, Bom Sucesso do Sul.

2ª- VIGÊNCIA

Este instrumento normativo terá vigência de doze meses, contados a partir de 1º de Maio de 2014 e com término previsto em 30 de Abril de 2015.

3ª- RELAÇÃO DE EMPREGADOS

- I. As empresas enviarão ao SINDICATO OBREIRO, mensalmente, caso seja requerido, cópia da comunicação a que se refere o parágrafo único do artigo 1 167 da Lei nº 4.923 de 28/12/1965.
- II. Por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, as empresas, juntamente com as guias de recolhimento, enviarão ao Sindicato, relação de empregados, com os dados exigidos na Lei.

4ª- QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÃO E SALÁRIOS

As empresas fornecerão ao Sindicato e afixarão em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, quadro demonstrativo de cargos, funções padrões, salários e formas de acesso, reajustado compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações.

5ª - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA

Os processos eleitorais das Cipas seguirão as normas legais e as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional cópia da ata de eleição, onde conste o nome dos Cipeiros com seus respectivos cargos.

6ª- ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas permitirão acesso aos dirigentes sindicais para fixação de cartazes, editais, distribuição de boletins informativos da categoria, em local apropriado, definido pelo empregador.

7ª- DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para representação das entidades e participação nos encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela entidade profissional com anuência da empresa 01(um) empregado por estabelecimento, com licença remunerada pelo empregador, no limite máximo de quinze (15) dias por ano.

8ª - AFASTAMENTO POR MOTIVOS SINDICAIS

Os dirigentes e delegados sindicais, bem como membros da representação dos Trabalhadores, poderão afastar-se do serviço por motivos sindicais, a requerimento do respectivo Sindicato, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A solicitação de que trata o "caput" deverá ser feita por escrito, pelo Sindicato a empresa a qual se vincula o empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas de permissão sindical remuneradas serão pagas como se o empregado estivesse a disposição da empresa, computando-se tal período como de efetiva prestação de serviços para todos os efeitos legais.

9ª- AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes convenientes comprometem-se a divulgar os termos desta Convenção Coletiva de Trabalho aos seus representantes e empregados.

10- NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Fica mantido o Sistema Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho, expressão da vontade dos Trabalhadores, no sentido de fixar como seu objetivo central o aperfeiçoamento e as melhorias de condição de trabalho, bem como dos serviços prestados. Tal instrumental será alcançado com:

- a) Estabelecimento de processo de negociação coletiva livre, direta e permanente entre as partes interessadas;
- b) Formalização, a qualquer tempo, de acordo coletivo, escrito, específico de caráter normativo;
- c) Nos termos Constitucionais e acordados, sejam garantidas as liberdades sindicais, em seus sindicatos, em seus aspectos organizativos e de exercício da atividade sindical.

11 - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de outubro de 2014, os salários serão corrigidos da seguinte forma:



a) Aplicar-se-á o percentual de 7% sobre os salários praticados em maio de 2014 para as categorias abrangidas por esta CCT.

Parágrafo primeiro: Os pisos iniciais seguem discriminados na cláusula "12" da CCT.

12 - PISOS INICIAIS

Fica estabelecido que a partir de 01/10/2014, nenhum Fisioterapeuta e Terapeuta ocupacional poderá receber salário inferior ao valor de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais).

13 - ANUÊNIO

As empresas pagarão adicional por tempo de serviço na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por ano de serviço na mesma empresa, limitando a 15% (quinze por cento), computado a partir de 2014.

14 - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) a incidir sobre as horas noturnas legais.

15 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será pago no percentual de 20% sobre o salário mínimo nacional, independentemente de pericia.

16 - FERIADOS E DOMINGOS

Todas as horas trabalhadas em feriados e domingos serão pagas em dobro, salvo em casos compensatórios, garantindo a folga semanal.

17 - ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e vier a se aposentar, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente à sua última remuneração.

18 - ESTABILIDADE

Aos empregados com mais de 12(doze) meses de trabalho na mesma empresa, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica assegurada a garantia de emprego no trintídio que antecede a data base.

19 - GRATIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As empresas poderão conceder, a título de produtividade, gratificação ao empregado que for avaliado no decorrer do ano através da "avaliação de desempenho" e atingir resultado satisfatório, em formulário padronizado e homologado pelos Sindicatos Patronal e Obreiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas se comprometem a preparar seus líderes para serem avaliadores. Seguirão o disposto na Lei 10.101 de 19/12/2000 para a

implantação da gratificação. As empresas poderão optar por iniciar a implantação em algumas áreas que servirão de laboratório, e assim estendendo-se para todas as áreas da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Sendo que a referida implantação deve obedecer a data estipulada na Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2007, ou seja, julho de 2007, para empresas criadas a partir da vigência desta convenção, a referida implantação deverá iniciar-se a partir de julho/2012, e não passará a incorporar os salários dos beneficiados.

20 - ESTABILIDADE DO ENFERMO

Fica assegurado ao empregado enfermo pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha perdurado por no mínimo 15(quinze) dias.

21 - ESTABILIDADE AO CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado a estabilidade no emprego do trabalhador, desde a incorporação ao serviço militar até 30(trinta) dias após o licenciamento.

22 - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 60 (sessenta) meses da aquisição do direito de aposentadoria, ficam assegurados o emprego e a remuneração. Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício. Optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia aqui determinada.

PARÁGRAFO ÚNICO. O disposto nesta cláusula terá validade desde que o empregado esteja trabalhando por um período mínimo de 10 (dez) anos consecutivos na empresa.

23 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados com 06 (seis) meses ou mais de serviço, aí incluído o prazo do aviso prévio, inclusive o indenizado, será pago as férias proporcionais

24 - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que contarem com mais de 10(dez) anos de serviço na mesma empresa, contados desde março de 1979, será assegurado o 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.

25 - JUSTA CAUSA

O empregado que for dispensado por justa causa, receberá da empresa documento escrito, especificando e detalhando o motivo da dispensa.

26 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Handwritten signature and initials.

Todo o trabalho realizado em regime de substituição deverá ser pago com a remuneração igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

27 - GARANTIA DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO

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

28 - HORÁRIO DO ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes, que comprovarem sua situação escolar.

29 - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas, quando da ocorrência de vestibulares, desde que seja comunicado ao empregador com 72(setenta e duas) horas de antecedência, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior, mediante comprovação.

30 - CURSO PROFISSIONALIZANTE

O empregado receberá facilidades da empresa para a adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em curso atinente a sua profissão ou curso que seja pré-requisito para a profissionalização.

PARÁFRAGO ÚNICO – Em havendo estágio, e se o mesmo ocorrer durante o horário de trabalho, dentro da própria empresa, tal período será considerado de efetivo trabalho.

31 - LICENÇA PATERNIDADE

A empresa concederá aos seus empregados do sexo masculino, o abono de 05(cinco) dias, em função do nascimento ou adoção de filhos, observados os prazos e condições similares da Lei 8.113/91.

32 - LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão 04(quatro) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogra (o) avós e pessoa que viva sob sua dependência.

33 - LICENÇA PARA ADOÇÃO

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

Os empregadores concederão licença remunerada para que a mulher adote filho com duração igual ao número de dias que falte para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias. O período da licença será contado a partir da entrega do protocolo do termo de Guarda e Responsabilidade.

34 - JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a carga horária semanal de 30 (trinta) horas de trabalho, (Lei n. 8856/94).

35 - PLANTÃO A DISTÂNCIA

Aos empregados que fiquem a disposição da empresa, em regime de sobreaviso, caracterizado por escala de sobreaviso, fica assegurada a gratificação correspondente à 1/3 (um terço) da remuneração contratual, mesmo por uso de celular, cujo benefício não exclui o pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas, quando chamado.

36 - ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS.

Os atestados médicos, psicológicos e odontológicos, são validos para justificar a ausência ao trabalho e serão fornecidos pela rede oficial de profissionais da categoria e/ou profissional ligados ao sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será abonada a ausência de 01(um) dia por semestre para levar filho menor ou dependente previdenciário até 06(seis) anos de idade, ao médico, comprovando por atestado nos termos do "caput" em até 02 (dois) dias subsequentes.

PARAGRAFO SEGUNDO - Fica a critério do empregador solicitar a reavaliação do empregado por profissional competente designado pela empresa.

37 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, receberá do empregador assistência feita pelo SUS, consoante recursos do empregador. Limitando-se assistência aos cuidados médicos, exames e fornecimento gratuito de medicamentos, além de internamento em quarto privativo do hospital em que trabalha.

38- SEGURO DE VIDA

As empresas providenciarão as suas expensas, para todos os empregados, seguro de vida no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, corrigíveis pelo índice oficial, salvo quando houver norma proibitiva da SUSEP, que impossibilite a contratação do seguro.

39 - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA

5-5

Nos casos de perícia administrativa, a empresa que sofrer a mesma, permitirá a presença do assistente técnico designado pelo Sindicato.

40 - CARTÕES DE PONTO

Os cartões de ponto e outros controles de jornada de trabalho deverão refletir a efetiva jornada trabalhada pelo empregado, ficando vedada a retirada dos mesmos antes da hora em que o empregado encerrar o trabalho diário, bem com o registro por pessoa que não seja o titular do cartão.

PARAGRAFO ÚNICO – O empregador fornecerá cópia do controle de jornada para conferência do empregado quanto a pagamentos de horas extras e adicionais noturnos.

41 – PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda, e sim recebimento junto ao banco depositário concederão a dispensa de 30(trinta) minutos dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

42 - UNIFORMES E MATERIAL NECESSÁRIO AO TRABALHO

O empregador que exigir, deverá fornecer gratuitamente no mínimo 02(dois) uniformes por ano, devendo ser substituído quando danificado, incluindo blusa de frio e material necessário ao trabalho.

43 – VESTIÁRIOS

As empresas deverão conceder vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), masculino e feminino, para a utilização dos empregados.

44 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento do empregado, com discriminação de verbas, valores, códigos das verbas e descontos discriminados inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

45 - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS

Fica vedado o desconto nos salários dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados nos exercício da função, bem como o material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência, imprudência ou imperícia por parte do empregado.

46 - LANCHES E REFEIÇÕES

Serão fornecidos gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo, aos empregados que trabalhem em plantões de final de semana ou em jornada noturna, não podendo ser considerado com salário "in natura".

47- AUXILIO CRECHE OU BABA

Handwritten marks: a large 'S' and a smaller 'B' or 'L'.

Os hospitais com mais de 30(trinta) mulheres maiores de 16(dezesseis) anos reembolsarão aos seus empregados, o valor de R\$ 55,00(cinquenta e cinco reais), para cada filho com idade de 0(zero) a 6(seis) anos, para as despesas realizadas e comprovadas com internamento destes em creches e ou instituições análogas de sua livre escolha ou com babás, mediante a entrega e comprovação da cópia do recibo destas. O reembolso creche não será cumulativo com o reembolso babá.

Os benefícios da presente cláusula somente serão aplicados às empregadas mulheres (mãe) e não aos empregados da empresa.

O reembolso creche ou babá, não terá caráter remuneratório na relação de emprego, e sim indenizatório, não se vinculando para nenhum efeito ao salário ou a remuneração percebida pelos empregados, bem como não integrando ou produzindo efeitos para fins de reajustes salariais e convencionais.

A empregada que estiver em gozo de férias ou benefício previdenciário não receberá tal benefício enquanto perdurar tal condição.

A presente verba vem a preencher os requisitos do Art. 389 § 1º da CLT e Portaria MT nº 3.296 de 03/09/1986.

48 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Deverá o empregador proceder ao desconto e recolhimento da Taxa de Contribuição Assistencial estabelecida em assembleia geral dos trabalhadores realizada em **29.11.2013**, em favor do **SINFITO**, 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 - 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 - É vedado ao empregador 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 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 da Cláusula 40ª - Contribuição Assistencial - 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 o dia 10 de cada mês.

49 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido auxílio alimentação para os empregados abrangidos por esta categoria no valor de **R\$ 150,00**. Tal auxílio poderá receber as denominações de "vale alimentação, vale de refeição, cesta básica, ou auxílio alimentação" e poderá ser concedido em dinheiro ou em Vales/ Ticket.

50 – PPP

Nos termos da Lei 8.213/91, do Decreto 3 048/99 e da Instrução Normativa 45/2010 do INSS a empresa tem a obrigatoriedade de entregar o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário ao trabalhador no ato da sua rescisão, com contra recibo.

51 – MULTA CONVENCIONAL

Além das penalidades previstas em lei fica o empregador sujeito à multa equivalente a 50% (cinquenta por cento), do piso salarial do empregado prejudicado, pelo descumprimento de qualquer cláusula exceto as cláusulas que tiverem previsão própria de multa, que reverterá em favor do empregado

Pato Branco, 09 de setembro de 2014.

Dr. Woldir Wosiacki Filho
SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS, TERAPEUTAS OCUPACIONAIS E
AUXILIARES DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL NO ESTADO DO
PARANÁ CNPJ. 40.303.117/000169
Dr. Woldir Wosiacki Filho – Presidente

2º OFÍCIO NOTAS

Dr. Sadao Yamamoto
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE
DE PATO BRANCO CNPJ. 80.872.740/0001-57
Dr. Sadao Yamamoto - Presidente

SERVENTIA NOTARIAL - 2º OFICIO
PEDRO ERVINO PARACENA - NOTARIO
R. U. Calmon, 317 - Pato Branco - RS - Fone (51) 325-1246

Reconhecido em SEMELHANÇA assinalada de SAFA
MAMON... Pato Branco - RS, 10 de setembro de 2014
- 15.53 00h
...
... RAEL PEREIRA WEDER MARTINS DE
...
... 6.g0dyV.t.LQa-AaWZd.b7wS -

Serventia Notarial
2º Oficio
Pato Branco