

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003414/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/12/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066292/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.103638/2019-87  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/12/2019

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 Presidente, Sr(a). WOLDIR WOSIACKI FILHO;

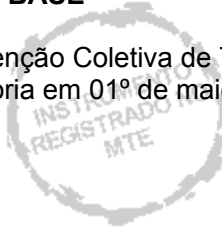
E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA;

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 2018 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.



### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, com abrangência territorial em **Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Doutor Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Iguaraçu/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marialva/PR, Maringá/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Esperança/PR, Ourizona/PR, Paiçandu/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santo Inácio/PR, São Jorge do Ivaí/PR, Sarandi/PR e Uniflor/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

É concedida a toda categoria profissional, como reposição salarial: a) período de 01/05/2018 a 30/04/2019: o percentual correspondente a 2% (dois por cento); b) período de 01/05/2019 a 30/04/2020: o percentual correspondente a 5,07% (cinco vírgula zero sete por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula, ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicáveis às categorias no período de Maio/2017 a Abril/2018.

**Parágrafo Segundo:** Para uma jornada de 30 ( trinta) horas semanais (Lei n. 8856/94), fica acordado que nenhum fisioterapeuta e/ou terapeuta ocupacional poderá receber valor inferior a:

a) no período de 01/05/2018 a 30/04/2019 o valor de R\$ 1.910,10 (hum mil, novecentos e dez reais e dez centavos);

b) no período de 01/05/2019 a 30/04/2020 o valor de R\$ 2.006,94 (dois mil e seis reais e noventa e quatro centavos).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores a fornecerem envelopes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

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

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

No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO**

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) por dia de atraso, que será calculado sobre o valor líquido devido e deverá ser regularizado até a folha de pagamento seguinte.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FERIADOS**

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



### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) até o limite de 90 (noventa) horas mensais e de 120% (cento e vinte por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor do salário/hora normal, ressalvada a existência de acordo de compensação.

**Parágrafo Único:** Após a segunda hora extra de cada dia será fornecido ao trabalhador lanche gratuitamente.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA NONA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fixa-se o abono por tempo de serviço correspondente a 0,6% (zero vírgula seis por cento) por ano de serviço trabalhado na mesma empresa, incidente sobre o salário base do empregado, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS, com duração acima de trinta dias.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/05/2010, não haverá mais o limitador de 10 anos, até então constante nas CCT anteriores, passando a aplicar-se a regra do caput, a partir da presente data a todos àqueles trabalhadores que completarem um novo anuênio.

**Parágrafo Segundo:** Acordam as partes que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores com mais de 10 (dez) anos na empresa até 30/4/2010, não será computado para fins do benefício.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado que o adicional por tempo de serviço não será descontado proporcionalmente, em caso de falta justificada por atestado médico, licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas.

**Parágrafo Quarto:** Garante-se aos empregados constantes da folha de pagamento do mês de junho/2000, o percentual integral até então recebido, passando o novo adicional a ser regido pelo caput a partir do mês de julho/2000.

**Parágrafo Quinto:** Aos empregados que tinham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa, fica garantido à manutenção do percentual pago na folha de pagamento de abril/1999, valor que permanecerá inalterado.

**Parágrafo Sexto:** O presente benefício não possui natureza salarial, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º da CLT.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

O adicional noturno é de 30% (trinta por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 08 (oito) horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01(uma) hora, quando pagarem as horas efetivas de trabalho noturno.

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

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

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PREMIO ASSIDUIDADE**

Será concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10% (dez por cento) do salário base ao empregado que não possuir atrasos ou faltas, inclusive saídas antecipadas, atestados e casos de ausências legais durante o mês, a ser pago destacadamente, não possuindo natureza salarial, nos termos do parágrafo 2, do artigo 457, CLT, não incidindo quaisquer encargos sobre o mesmo.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas, e em caso de atestado médico quando o mesmo for em virtude de Acidente de Trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos abrangidos pelo presente CCT fornecerão refeições gratuitas a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12x36 e nos plantões de 12 horas, cujo benefício não integrará a remuneração do trabalhador.

**Parágrafo Único:** O lanche deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento e será ofertado aos empregados em jornadas de seis horas ou mais. O almoço e ou jantar deverá ser de boa qualidade. Tais utilidades não terão natureza salarial.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO TRANSPORTE

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

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

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA DECESSOS - SEGURO DE VIDA

Os empregadores mantem o FUNDO ASSISTENCIAL FUNERAL, nos termos de seu regulamento, objeto do Registro n. 441959, do Registro Civil das Pessoas Jurídicas de Maringá, para os seguintes eventos:

I- indenização em caso de morte de qualquer natureza dos funcionários de associados participantes do fundo no valor de R\$ 6.000,00, a seus herdeiros na forma do Regulamento do Fundo Assistencial Funeral;

II - pagamento de indenização por morte de cônjuge de funcionários de associados participantes do fundo, falecidos por causa natural ou acidente, no valor de R\$ 3.000,00;

III – pagamento de reembolso de despesas funerárias aos funcionários de associados participantes, seus cônjuges/conviventes e filhos menores de 21 anos, no valor de até de R\$ 3.000,00.

**Parágrafo Primeiro:** Para os que aderirem ao Fundo Assistencial Funeral, a tabela de pagamento por funcionário será a seguinte:

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

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

**Parágrafo Segundo:** Os empregadores que não participarem do Fundo Assistencial Funeral, deverão obrigatoriamente contratar outra forma de remuneração de cobertura dos valores fixados, sob pena de responderem diretamente pelas indenizações fixadas.

## AUXÍLIO CRECHE

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos menores de 06 (seis) meses.

**Parágrafo Único:** Retornando ao trabalho as mães, e não possuindo o empregador creches ou convênios, receberão uma ajuda creche igual a 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional para seus filhos para o quinto e o sexto mês.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO SINDICAL

Serviços de Saúde de Maringá e Região, manterão atendimento odontológico gratuito para os trabalhadores da categoria profissional que contarem na data do atendimento com mais de 90 dias de contrato de trabalho para empresa abrangida por esta CCT, com cobertura mínima garantida de procedimentos de avaliação odontológica, restauração, limpeza e remoção de tártaro, com atendimento por profissionais devidamente credenciados pelo CRO e mantendo estrutura de acordo com as normas técnicas de vigência sobre o assunto.

**Parágrafo Primeiro:** O atendimento aos fisioterapeutas se dará mediante agendamento e ocorrerá de acordo com a agenda dos profissionais do consultório, de segundas às sextas-feiras, das 08h00 às 18h00, exclusivamente na sede do STESSMAR – Praça Ari Barrozo 340 – Zona 05, fone 3031-2600.

**Parágrafo Segundo:** Sem prejuízo do atendimento odontológico gratuito garantido pelo STESSMAR, eventuais procedimentos não previstos poderão ser contratados diretamente com o STESSMAR, cujo valor excedente poderá ser objeto de desconto em folha de pagamento mediante consulta prévia ao empregador para garantia de limite de disponibilidade de desconto em folha, caso em que, não havendo disponibilidade por uso do limite de desconto mensal, não serão atendidos tais tratamentos.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores se obrigam em pagar ao STESSMAR a importância de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos) por farmacêutico, cujo repasse ocorrerá mediante boleto disponibilizado pelo mesmo para a referida finalidade.

**Parágrafo Quarto:** As empresas se obrigam a fornecer mensalmente ao sindicato lista atualizada de seus empregados para controle dos valores repassados e disponibilização do atendimento odontológico propriamente dito, a qual conterá o nome completo do trabalhador, número de documento de identificação pessoal e período pelo qual se encontra contratado pela referida empresa.

**Parágrafo Quinto:** O valor devido pela empresa deverá ser recolhido ao sindicato até o dia 05 de cada mês, sob pena de incidirem multa de 2% e juros de 0,33% por dia de atraso, sujeitando-se à cobrança judicial, acrescida das despesas processuais, como custas e honorários advocatícios de sucumbência.

**Parágrafo Sexto:** A ausência de pagamento pela empresa do valor devido por empregado desobriga a entidade sindical do atendimento odontológico gratuito, o qual será restabelecido apenas quando da quitação integral dos valores inadimplidos.

**Parágrafo Sétimo:** O atendimento odontológico ocorrerá mediante comprovação pelo trabalhador de estar contratado por empresa abrangida por representatividade do sindicato, como também de que cumpriu o período de carência de 90 dias estabelecido no caput e, inclusive, é condição para atendimento que a empresa não esteja inadimplente com as parcelas mensais devidas ao sindicato, sem o que não ocorrerá atendimento.

**Parágrafo Oitavo:** No caso de tratamento continuado, o sindicato não se obriga ao atendimento nos casos em que o trabalhador deixe de integrar a categoria profissional, independente da modalidade da ruptura contratual, ocasião em que deverá o trabalhador, caso queira manter o atendimento e dar continuidade ao tratamento com o STESSMAR, contratar diretamente a continuidade de seu tratamento sob as condições estipuladas pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Nono:** O sindicato patronal (Shessmar) ou seus representados empregadores, pagando os valores aqui pactuados, NÃO serão responsáveis subsidiários ou solidários por qualquer dano ou omissão do Sindicato dos Trabalhadores, tal como danos materiais ou morais decorrentes dos serviços executados ou postos a disposição dos trabalhadores.

**Parágrafo Décimo:** Estão desobrigados do pagamento estabelecido no Parágrafo Terceiro, trabalhadores que estejam afastados pelo INSS, retornado o seu pagamento a partir do retorno do mesmo.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

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

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA

O empregado despedido por justa causa deve receber da empresa comunicação escrita com a declaração do motivo determinante, nos termos do art. 482, da CLT ou outro dispositivo legal infringido pelo trabalhador.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

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

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias.

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

**Parágrafo Terceiro:** Aplica-se a lei do Aviso prévio (LEI 12.506/2011), que tem a seguinte redação:

**Art. 1º** O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo Quarto:** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme e de forma unificada acórdão o seguinte:

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

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

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

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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

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

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo, salvo readaptação profissional por laudo do INSS, e casos previstos nos parágrafos 1º e 2º do art. 468, com a redação da reforma trabalhista.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO**

As empresas que retiverem a CTPS do empregado após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, efetuarão uma indenização correspondente ao valor de um dia de salário por dia de atraso, desde que o empregado tenha requerido por escrito esta devolução.

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

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

Fica vedado o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento, por danificações de equipamentos de trabalho, usados no exercício das funções, exceto nos casos de imperícia, imprudência, negligência ou dolo, devidamente apurado, mediante manifestação do empregado.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

Na política de combate ao Assédio Moral, este poderá ser um tema durante a realização das SIPAT's, mediante a realização de palestras e distribuição de folhetos, a critério dos membros da CIPA.

## **ESTABILIDADE MÃE**

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

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

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

**Parágrafo Segundo:** É devido também à segurada que adotar ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, nas seguintes condições: a) se a criança tiver até um ano de idade, o salário maternidade será de 120 (cento e vinte) dias; b) se a criança tiver mais de um ano e até quatro anos de idade, o salário maternidade será de 60 dias; c) se a criança tiver mais de quatro de idade, o salário maternidade será de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa. Para as demais, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO**

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

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS**

Fica proibido portar e usar de aparelho celular, tablet, notebook, máquina fotográfica e assemelhados particulares no ambiente de trabalho.

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



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

Fica pactuado entre as categorias a possibilidade de cumprimento das seguintes jornadas:

- a) de seis horas dia de segunda a sexta-feira;
- b) 12 horas em sábados e domingos, em regime de plantão;
- c) intervalos de 15 minutos nas jornadas de seis horas e de uma hora, para a jornada de 12 horas.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA REDUZIDA**

Ocorrendo diminuição de carga horária por solicitação por escrito do empregado, será devida a remuneração proporcional correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando nestes casos alteração unilateral do contrato de trabalho ou redução salarial.

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

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

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

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

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

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

- a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação;
- b) a compensação ocorrerá nos prazos abaixo;
- c) as horas credoras no banco de horas dos empregados poderão ser pagas com o acréscimo de 25% na folha de pagamento de competência do mês anterior do fechamento do banco de horas;
- d) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 08, desta CCT;
- e) todas as jornadas cumpridas pelo trabalhador serão consignadas em cartões-ponto, os quais serão considerados para a apuração da carga horária do período contratado:
  - I) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2019 serão compensadas até a data de 31/10/2019.
  - II) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 31/10/2019 serão compensadas até a data de 30/04/2020.
  - III) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2020 serão compensadas até a data de 31/10/2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

As empresas poderão assegurar aos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais a flexibilização de sua jornada de trabalho, sem redução da sua duração, quando o mesmo requerer matrícula em cursos de aperfeiçoamento.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PLANTÃO A DISTANCIA**

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a remuneração correspondente à 1/3 (um terço) do salário contratual. Quando chamado, registra-se o ponto, e cessa-se a remuneração do plantão e as horas trabalhadas devem ser pagas ou compensadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS**

A concessão de férias poderá ocorrer em dois períodos, garantida a duração mínima legal para cada período. No caso de jornada de 12x36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir 30 (trinta) dias ou mais de serviço e menos de 01 (um) ano fará jus ao recebimento das férias proporcionais.

**Parágrafo Segundo:** Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias, ressaltando a possibilidade de cancelamento da programação por parte da empresa, diante de situações emergenciais.

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

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

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PRÊMIO**

Fará jus a licença remunerada abaixo, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 39 da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

Dias de Atestados em um período de 03 anos	
Número em dias de Atestados	Dias de fruição
0-10 dias	8
11-20 dias	7
21-30 dias	6
31-40 dias	5
41 dias em diante	0

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

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

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

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES

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

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES DE SAÚDE

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, serão os constantes em PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICO

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

O empregado lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação ou ambulatorial via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

## **RELAÇÕES SINDICAIS COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 2 (dois) empregados por estabelecimento, no limite de 12 (doze) dias/ano, cabendo ao indicado no regresso, a prova de participação no evento e recebimento das despesas junto ao Sindicato que o indicou.

**Parágrafo Primeiro:** Na vigência da presente convenção o presidente do sindicato profissional terá um abono de 05 (cinco) dias/ano, para tratar da representação sindical, mediante comunicação prévia ao empregador.

**Parágrafo Segundo:** Fica acordado que na data em que a entidade sindical profissional realizar eleições para nova composição de sua diretoria e conselho fiscal, os componentes das chapas concorrentes na referida eleição serão liberados pelo empregador nos dias das eleições, sem quaisquer descontos referentes a estes dias da realização das eleições.

**Parágrafo Terceiro:** Também a empresa disponibilizará no dia das eleições um lugar apropriado para a coleta dos votos e facilitará o acesso aos associados à entidade sindical para exercer o seu voto.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL - TRABALHADOR**

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de novembro de 2019, o percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, de todos os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais abrangidos pela presente CCT.

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2019, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue na tabela abaixo:

<b>TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2019</b>		
<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALOR DE CADA PARCELA</b>
Consultórios	12	80,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT até 10 empregados	12	175,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 11 até 20 empregados	12	275,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 21 até 30 empregados	12	400,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT de 31 até 100 empregados	12	600,00
Clinicas ambulatoriais e ou SADT acima de 100 empregados	12	800,00
Hospitais até 49 leitos	12	800,00
Hospitais de 59 até 149 leitos	12	1.200,00
Hospitais acima de 149 leitos	12	1.500,00
Demais estabelecimentos (Remoção, Home Care, etc..)	12	275,00

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL – EMPREGADOR**

Para todas as empresas abrangidas por esta Convenção e na vigência desta, de acordo com a decisão soberana da Assembleia Geral do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região, realizada em 20/05/2019, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica estabelecida a denominada Taxa de Reversão Patronal, que se sujeitarão todas as aludidas empresas e que se constitui na obrigatoriedade de recolhimento em favor do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde Maringá e Região - SHESSMAR, nos termos do previsto nesta cláusula. As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção, também pagarão a contribuição em apreço, tomando-se por época de recolhimento o mês de sua constituição.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa recolherá a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, levando-se em conta a folha de pagamento do mês de junho de 2019 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

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

**Parágrafo Segundo:** Se o valor calculado ultrapassar R\$300,00 a empresa poderá recolher a Taxa de Reversão Patronal de que trata esta cláusula, dividido em 02 (duas) parcelas, se assim preferir com vencimento em 10/07/2019 e 10/08/2019. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 10/7/2019.

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

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

#### **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL**

Em cumprimento à Ordem de Serviço de Nº. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de até 10 dias antes do desconto.

**Parágrafo Único:** O empregado não sindicalizado, que quiser exercer seu direito de oposição a taxa de reversão sindical ou assistencial deverá fazê-lo, através de carta a ser protocolada junto à secretaria do sindicato, ou enviada via “AR” aviso de recebimento via correio, dentro do prazo estabelecido no caput.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, inclusive folder do Sindicato que serão encaminhados previamente ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Único:** Em caso de descumprimento das cláusulas aqui convencionadas, ou mesmo quando postular via seu corpo jurídico parcelas ou valores disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à cláusula penal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por ação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS E ADITAMENTOS A CCT**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

As partes se comprometem a se reunirem, quando convocadas, de 04 (quatro) em 04 (quatro) meses, para reverem as cláusulas econômicas firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO INSS. CRIME.**

Alerta-se aos empregadores que se encontra em vigor a Lei 9.983/2000, que além das penalidades normais e multas, alterou o Código Penal e definiu como crime a ausência das contribuições ao INSS e de outros tributos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Maringá para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**EDIMARA DE FATIMA LOPES DE SOUZA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA**

## **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>.