

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004530/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/11/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070286/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.021973/2016-63  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/10/2016

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

SINDICATO DOS FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.375.420/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA PATRICIA DO NASCIMENTO;

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

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 2015 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **fonoaudiólogos**, com abrangência territorial em **Altamira do Paraná/PR, Araruna/PR, Boa Esperança/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Corumbataí do Sul/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Fênix/PR, Goioerê/PR, Iretama/PR, Janiópolis/PR, Juranda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Nova Cantu/PR, Peabiru/PR, Quinta do Sol/PR, Roncador/PR, Terra Boa/PR e Ubitatã/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

É concedida a categoria profissional a seguinte reposição salarial:

a) A partir de 01/05/2014 o percentual correspondente a 8,0% (oito virgula cinco por cento), sobre o salário auferido no mês de Abril de 2014.

a) A partir de 01/05/2015 o percentual correspondente a 8,5% (oito virgula cinco por cento), sobre o salário auferido no mês de Abril de 2015.

b) A partir de 01/05/2016 o percentual correspondente a 10% (dez por cento), sobre o salário auferido no mês de Abril de 2016.

**Parágrafo Primeiro:** Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicáveis às categorias no período de Maio/2014 a Abril/2016.

**Parágrafo Segundo:** As diferenças salariais decorrentes do reajuste retro concedido do período de 01/05/2014 a 30/04/2017 serão pagas até novembro/2016.

**Parágrafo Terceiro:** Serão compensados todos os reajustes salariais espontâneos e as antecipações salariais concedidas a partir de maio/2014.

**Parágrafo Quarto:** Fica acordado que o piso salarial da categoria para uma carga horária de 36 horas semanais é o seguinte:

a) A partir de 01/05/2014 a 30/04/2015 é de R\$1.773,40 (Hum mil; setecentos e setenta e três reais e quarenta centavos);

b) A partir de 01/05/2015 a 30/04/2016 é de R\$1.924,10 (Hum mil; novecentos e vinte e quatro reais e dez centavos);

c) A partir de 01/05/2016 a 30/04/2017 é de R2.116,50 (Dois mil; cento e dezesseis reais e cinquenta 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.

#### **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), 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 das zero hora às vinte e quatro horas.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, compreendidas entre a 37<sup>a</sup> e a 44<sup>a</sup> hora semanal, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário base, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

#### **Adicional de Insalubridade**

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

Uma vez comprovada por perícia médica, o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, tendo como base os tetos abaixo:

I) 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais), a partir de 1º de maio de 2015, II) 880,00 (oitocentos e oitenta reais) a partir de 01 de janeiro de 2016.

#### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANTÃO À DISTÂNCIA**

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, no período escalado, cujo benefício não exclui o pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas, quando das emergências.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 Único:** Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia de cada mês.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o 1º dia útil imediato ao término do contrato ou até o 10º dia contados da notificação de demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, e, no mesmo prazo, proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação. Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

**Parágrafo Único:** 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 e feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

As partes em cumprimento à lei 7238 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 à indenização adicional quando a projeção da contratual 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 contrarrecibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

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

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão

imediate 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:** Alertam-se às partes de que está em vigor a Lei n. 12.506/2011, que disciplinou o aviso prévio proporcional, impondo-se o cumprimento.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

### **Assédio Moral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL**

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

### **Estabilidade Mãe**

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

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

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

**Parágrafo Segundo:** 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 TERCEIRA - 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.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, devidamente comprovada.

**Parágrafo Único:** 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.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

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

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 120 (cento e vinte) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

**Parágrafo Primeiro** - Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá paga-las ao empregado, com o adicional de 100%(cem por cento)

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, fará jus ao trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

**Parágrafo Terceiro** - 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 Quarto** - Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia tidas estas comprovações do adimplemento da contribuição sindical e confederativa.

**Parágrafo Quinto** - Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas de acordo com a Sumula 444 – TST.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO**

Na carga horária de 36 horas semanais de trabalho poderá ser observado um dos seguintes regimes de trabalho:

- 1) Jornada de trabalho de 06 horas diárias de segunda a sábado.
- 2) Jornada de trabalho de 12X36, concedendo folga compensatória atinente à semana em que a jornada for superior a 36 horas, a qual poderá ser concedida na semana subsequente, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- 3) Jornada de trabalho de 12X36 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte;
- 4) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem a 36 horas semanais. O excesso de 06 horas no plantão semanal, não será considerado hora extra em face da supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação;
- 5) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em 06 dias da semana, totalizando 36 horas semanais, podendo ser concedido folga alternada no sábado ou no domingo. Desse modo, quando a folga ocorrer no 8º (oitavo) dia não implicará em infração por violação ao artigo 67 da CLT, eis que este sistema de folga visa proporcionar ao empregado o descanso em finais de semana.
- 6) Jornada de trabalho de 06 horas diárias em cinco dias da semana, com um plantão semanal de 12 horas, perfazendo uma jornada de 30 horas em uma semana e 42 horas na semana seguinte, estando automaticamente compensado o excesso de horas de uma semana pela diminuição de horas da outra.

**Parágrafo Primeiro** - Considerando a peculiaridade do regime 12x36 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.



**Parágrafo Segundo** - Na jornada de 12X36 será obrigatória a concessão de um intervalo para descanso e/ou alimentação de uma hora que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada. Bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

40.375.420/0001-77

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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) - 5 (cinco) dias úteis, em caso de casamento; b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino; c) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos e filhos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido; d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avô e avô; e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de bisavó e bisavô, genro e nora.

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

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - DAS 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 12 x 36, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados e domingos.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir 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, ressalvando 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.

### **Remuneração de Férias**

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

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

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

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

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPAS**

As empresas se obrigam a constituir, durante a vigência desta Convenção, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, na forma da lei e, deverá a empresa comunicar por escrito no prazo de dez dias úteis após a realização das eleições, a lista dos eleitos (titulares e suplentes), mediante protocolo junto ao Sindicato.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES DE SAÚDE**

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeados. Deverão ser realizados os testes para se detectar AIDS e HEPATITES C e D desde que solicitados pelo Médico do Trabalho.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

**Parágrafo Primeiro:** O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano.

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

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, no valor equivalente a 1% do salário de cada empregado, inclusive no mês das férias, licença maternidade de todos os fisioterapeutas e terapeutas

ocupacionais, desde que o mesmo seja filiado ao Sindicato profissional, em favor deste referente às mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las um dia após o pagamento dos empregados, mediante pagamento diretamente no sindicato profissional por depósito ou bloqueto bancário nas contas do sindicato profissional, devendo a empresa apresentar na tesouraria do mesmo, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do xérox do comprovante de depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 CC 522-9 ou bloqueto bancário emitido pelo SINFOPAR.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de Outubro/2016, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base mensal, de todos os integrantes abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro** - Deverá ainda proceder-se ao desconto dos novos empregados admitidos após o fechamento desta CCT com o prazo de 30 (trinta) dias para o recolhimento.

**Parágrafo Segundo** - 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 Terceiro** – Para cumprimento desta cláusula o valor descontado deverá ser pago ao SINFOPAR mediante depósito na Caixa Econômica Federal Ag. 0377 – CC 522-9 e/ou mediante a apresentação da lista.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA**

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2016, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue:

<b>TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2016</b>						
<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 27/02/2016</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALOR DE CADA PARCELA</b>	<b>NÚMERO DE PARCELAS</b>	<b>VALOR DE CADA PARCELA</b>
<b>Consultório</b>	<b>171,37</b>	<b>154,23</b>	<b>4</b>	<b>45,84</b>	<b>9</b>	<b>23,95</b>
<b>Clínicas Ambulatoriais</b>	<b>653,19</b>	<b>587,87</b>	<b>4</b>	<b>166,30</b>	<b>9</b>	<b>82,83</b>
<b>Laboratório até 10 empregados</b>	<b>653,19</b>	<b>587,87</b>	<b>4</b>	<b>166,30</b>	<b>9</b>	<b>82,83</b>
<b>Laboratório de 11 até 20 empregados</b>	<b>978,12</b>	<b>880,31</b>	<b>4</b>	<b>247,33</b>	<b>9</b>	<b>122,55</b>
<b>Laboratório de 21 até 30 empregados</b>	<b>1.303,04</b>	<b>1.172,74</b>	<b>4</b>	<b>328,76</b>	<b>9</b>	<b>162,26</b>

<b>Laboratórios com mais de 30 empregados</b>	<b>3.254,83</b>	<b>2.929,35</b>	<b>4</b>	<b>816,71</b>	<b>9</b>	<b>400,81</b>
<b>Hospitais até 49 leitos</b>	<b>1.954,00</b>	<b>1.758,60</b>	<b>4</b>	<b>491,50</b>	<b>9</b>	<b>241,82</b>
<b>Hospitais de 50 até 149 leitos</b>	<b>2.603,86</b>	<b>2.343,47</b>	<b>4</b>	<b>653,97</b>	<b>9</b>	<b>321,25</b>
<b>Hospitais acima de 149 leitos</b>	<b>3.254,83</b>	<b>2.929,35</b>	<b>4</b>	<b>816,71</b>	<b>9</b>	<b>400,81</b>

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

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

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIREITO DE OPOSIÇÃO Á TAXA DE REVERSÃO SINDICAL**

Em cumprimento á 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 á “TaxadeReversão Sindical Ou Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo no prazo de 10(dez) dias, a contar da data de registro junto ao MTE da presente CCT, pessoalmente ou através de AR junto ao SINFOPAR.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS E ADITAMENTOS À CCT**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Campo Mourão para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes e da categoria em sua base territorial.

**MARIA PATRICIA DO NASCIMENTO**  
Presidente  
**SINDICATO DOS FONOAUDIOLOGOS DO ESTADO DO PARANA**

**JOSE PEREIRA**  
Vice-Presidente  
**FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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